

Convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication

du 1^{er} janvier 2005–2014

conclue entre

l'Union Suisse des Installateurs-Electriciens (USIE)

d'une part

et

le Syndicat Unia

ainsi que

le Syndicat Syna,

d'autre part

Table des matières

Principe	5
-----------------	---

I Dispositions constitutives d'obligations

Champ d'application

Art. 1 Parties contractantes	9
Art. 2 But de la convention	9
Art. 3 Champ d'application	9

Dispositions générales

Art. 4 Coopération et obligation de paix	15
Art. 5 Liberté de coalition	16
Art. 6 Dispositions complémentaires	16
Art. 7 Contribution professionnelle et aux frais d'exécution régionale	17
Art. 8 Contrats d'adhésion	17
Art. 9 Divergences d'opinions/procédure de conciliation	18
Art. 10 Commission paritaire nationale (CPN) de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication	19
Art. 11 Commissions paritaires (CP)	21
Art. 12 Tribunal arbitral	22
Art. 13 Violations de la CCT: respect de la convention, violations de la convention et peines conventionnelles	23
Art. 14 Communication interne dans les entreprises/conventions	24
Art. 15 Publication de la convention	25
Art. 16 Financement de tâches particulières	25
Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)	26
Art. 18 Durée de la convention	26

Contribution professionnelle et aux frais d'exécution

Art. 19 Contribution professionnelle et aux frais d'exécution	29
---	----

II Dispositions normatives

Droits et obligations, formation continue

Art. 20 Droits et obligations de l'employeur	33
Art. 21 Droits et obligations du travailleur	34
Art. 22 Formation personnelle continue	37

Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée

Art. 23 Temps de travail	41
--------------------------	----

Art. 24	Retards, interruption, trajet entre domicile et lieu de travail	41
Art. 25	Heures anticipées	42
Art. 26	Heures de travail supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche et des jours fériés	43
Art. 27	Vacances	43
Art. 28	Réduction des vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances	44
Art. 29	Jours fériés	45
Art. 30	Indemnisation des jours fériés	46
Art. 31	Retraite modulée	47
Art. 32	Indemnisation des absences	47
Art. 33	Empêchement en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'un mandat politique	48

Salaires, suppléments

Art. 34	Salaire au rendement	51
Art. 35	Salaire minimum	51
Art. 36	Compensation des pertes de salaire	52
Art. 37	Indemnité de fin d'année (13 ^{ème} mois de salaire)	52
Art. 38	Négociations salariales	53
Art. 39	Indemnités pour heures supplémentaires	53
Art. 40	Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés	54
Art. 41	Indemnités pour travaux à l'extérieur	54
Art. 42	Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé	55
Art. 43	Versement du salaire	56

Prestations sociales

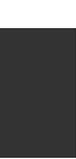
Art. 44	Allocations pour enfants et familiales	59
Art. 45	Principe de l'obligation limitée de paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur	59
Art. 46	Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie	59
Art. 47	Conditions d'assurance	60
Art. 48	Empêchement pour cause d'accident	61
Art. 49	Empêchement pour cause de service militaire, civil ou dans la protection civile	62
Art. 50	Décès du travailleur	63
Art. 51	Décès de l'employeur	63
Art. 52	Fonds social paritaire Spida	63
Art. 53	Caisse de compensation pour allocations familiales Spida	64
Art. 54	Spida Fondation de prévoyance	65

Résiliation, Dispositions finales		
Art. 55	Résiliation en général	69
Art. 56	Résiliation pendant le temps d'essai	69
Art. 57	Résiliation après le temps d'essai	69
Art. 58	Protection contre les licenciements	70
Art. 59	Résiliation en temps inopportun par l'employeur	71
Art. 60	Résiliation en temps inopportun par le travailleur	72
Art. 61	Résiliation immédiate des rapports de travail	72
Art. 62	Licenciement injustifié	73
Art. 63	Licenciements collectifs	73
Art. 64	Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi	74
Art. 65	Rédaction de la convention et information	74
Art. 66	Langues	75
Signatures des parties contractantes		76
Annexe 1	Statuts de la Commission paritaire nationale (CPN)	79
Annexe 2	Règlement relatif aux contributions professionnelles et aux frais d'exécution	85
Annexe 3	Loi fédérale du 17 décembre 1993 (Etat le 6 avril 2004) sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises	89
Annexe 4	Code des obligations (RS 220) (Du contrat de travail)	93
Annexe 5	Contrat d'adhésion	95
Annexe 6	Caisse de compensation pour allocations familiales Spida	97
Annexe 7	Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication du 11.11.2004	101
Annexe 7.1	Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, prolongation et modification du 30.6.2008	123
Annexe 8	Accord salarial au sens de l'art. 38 CCT et art. 35.4 CCT et temps de travail brut annuel pour l'année 2012	129
Index		133

Principe

Les parties contractantes sont convaincues de pouvoir accomplir au mieux les tâches à venir dans la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication en les abordant ensemble et dans un véritable esprit de partenariat. A cette fin et dans l'ambition de maintenir le plein emploi dans la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication ainsi que pour sauvegarder la paix du travail, elles s'engagent à se soutenir mutuellement en toute bonne foi et à promouvoir dûment les intérêts des organisations professionnelles. Dans le respect explicite des limites ancrées dans cette convention, elles acceptent d'examiner au cas par cas les questions concernant la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication et dont le patronat d'une part et les travailleurs d'autre part jugent l'examen nécessaire. Ces questions seront débattues entre les parties contractantes ou en l'occurrence par la Commission paritaire nationale créée en vue de parvenir à une solution appropriée.

Dans cet esprit, les parties contractantes conviennent ce qui suit:



I Dispositions constitutives d'obligations

Champ d'application

- Art. 1 Parties contractantes
- Art. 2 But de la convention
- Art. 3 Champ d'application

Art. 1 Parties contractantes

- 1.1 La présente convention collective de travail nationale¹⁾ (désignée ci-après par CCT) est conclue entre l'association patronale:
- Union Suisse des Installateurs-Electriciens USIE,
- d'une part et les associations de travailleurs
- Syndicat Unia
 - Syndicat Syna
- d'autre part.

Art. 2 But de la convention

- 2.1 Avec la présente CCT, les parties contractantes entendent:
- a) créer des rapports de travail modernes;
 - b) promouvoir et approfondir la coopération entre les travailleurs et les employeurs ainsi que leurs organisations;
 - c) respecter les dispositions et conventions ainsi que régler les éventuelles divergences d'opinions dans le cadre d'une procédure régulière;
 - d) appliquer ensemble les termes de la convention en vertu de l'art. 357b CO²⁾;
 - e) promouvoir le développement professionnel, économique et social de la branche dans le respect de l'environnement;
 - f) s'engager en faveur de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, et
 - g) sauvegarder la paix du travail.

Art. 3 Champ d'application

3.1 Champ d'application territorial

3.1.1 La CCT s'applique à tout le territoire suisse.

3.1.2 Ne sont pas soumis à la présente CCT les employeurs et travailleurs du canton de Genève.

3.1.3 La CCT s'applique au canton du Valais sauf dispositions contraires dans la convention cantonale.

¹⁾ Art. 356 ss. CO

²⁾ RS 220

3.2 Champ d'application professionnel

3.2.1 Les dispositions de la convention collective de travail, déclarées de force obligatoire, s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs d'entreprises ou de parties d'entreprises effectuant

- a) des installations électriques et/ou techniques de télécommunication/de communication et/ou
- b) d'autres installations qui sont assujetties à la loi sur les installations électriques¹⁾ ainsi qu'à l'ordonnance sur les installations à basse tension²⁾, et/ou
- c) les activités suivantes, liées aux installations électriques:
 - montages de supports de câbles;
 - travaux de gainage;
 - conduites pneumatiques et hydrauliques dans le domaine MCR;
 - installations de TED, IT et fibres de verre;
 - partie électrique d'installations de photovoltaïque jusqu'au point d'injection à basse tension.

En cas de doute, le comité de la Commission paritaire nationale CPN tranche en s'appuyant sur l'art. 10.4 let. l) CCT.

3.2.2 La CCT s'applique à toutes les entreprises affiliées à l'USIE, dans la mesure où elles ne sont pas expressément soumises à une autre CCT ou exclues du champ d'application de la présente convention par déclaration de la Commission paritaire nationale.

3.2.3 Afin de garantir l'unité de l'entreprise, la CCT s'applique à toutes les exploitations artisanales et rattachées à la même entreprise (art. 3.2.1 CCT), lesquelles ne sont pas soumises expressément, de par leur qualité de membres auprès d'une autre association patronale, à cette CCT ou exclues en vertu de l'art. 3.1.2 CCT.

3.2.4 La CCT s'applique également aux employeurs ayant conclu un contrat d'adhésion en vertu de l'art. 8 CCT.

¹⁾ Loi fédérale du 24 juin 1902 concernant les installations électriques à faible et à fort courant (LIE, RS 734.0)

²⁾ Ordonnance du 7 novembre 2001 sur les installations électriques à basse tension (OIBT, RS 734.27)

3.2.5 Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés, et des articles 1 et 2 de son ordonnance¹⁾ sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'alinéa 1²⁾, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. La commission paritaire nationale est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

3.3 **Champ d'application personnel**

3.3.1 La CCT s'applique, quelle que soit la nature de leur travail et de leur rémunération, à tous les travailleurs et travailleuses (désignés ci-après par travailleurs) exerçant leur activité dans une entreprise que l'employeur a soumise à la CCT.

3.3.2 Lorsqu'un employeur soumis à la CCT ou à la DFO emploie du personnel d'une société de placement ou de location de services selon la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE; dispositions minimales, voir annexe 9 à la CCT), les dispositions mentionnées ci-après sont applicables aux sociétés de location de services: art. 23.1 et 2; art. 24.2, 3, 4 et 5; art. 27; art. 29.1 et 2; art. 30; art. 32; art. 37; art. 38; art. 39; art. 40; art. 41.1; art. 46; art. 48; art. 49; voir annexe 9 CCT.

3.4 **Travailleurs non soumis à la CCT**

3.4.1 Ne sont pas soumis à la CCT (exception faite des membres des syndicats Unia et Syna):

- a) le propriétaire de l'entreprise et les membres de sa famille en vertu de l'art. 4, al. 1^{er}, LTr;
- b) les cadres, dans la mesure où ils ont du personnel sous leurs ordres;
- c) les travailleurs qui accomplissent principalement des tâches administratives, telles que correspondance, calcul des salaires, comptabilité, service du personnel, ou travaillent dans des commerces;
- d) les travailleurs occupés principalement à la planification, à l'élaboration de projets, au calcul et à l'établissement d'offres;
- e) les apprentis.

¹⁾ RS 823.20

²⁾ Ldét, RS 823.201

3.5 Conditions de travail

3.5.1 Les dispositions figurant sous «II Dispositions normatives» (rapports entre employeur et travailleur) s'appliquent à l'ensemble du champ d'application de la présente CCT.

3.5.2 Ces dispositions lient tous les employeurs et travailleurs soumis à la CCT en vertu de l'art 3 CCT. Les parties contractantes procéderont contre les violations avec tous les moyens appropriés.

Dispositions générales

- Art. 4 Coopération et obligation de paix
- Art. 5 Liberté de coalition
- Art. 6 Dispositions complémentaires
- Art. 7 Contribution professionnelle et aux frais d'exécution régionale
- Art. 8 Contrats d'adhésion
- Art. 9 Divergences d'opinions/procédure de conciliation
- Art. 10 Commission paritaire nationale (CPN) de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication
- Art. 11 Commission paritaire (CP)
- Art. 12 Tribunal arbitral
- Art. 13 Violations de la CCT: respect de la convention, violations de la convention et peines conventionnelles
- Art. 14 Communication interne dans les entreprises/conventions
- Art. 15 Publication de la convention
- Art. 16 Financement de tâches particulières
- Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)
- Art. 18 Durée de la convention

Art. 4 Coopération et obligation de paix

- 4.1 Les parties contractantes collaborent entre elles et respectent les dispositions destinées à la réalisation des objectifs de la présente CCT.
- 4.2 Les deux parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail et renoncent pendant la durée de la présente CCT aux mesures de lutte, notamment aux grèves et aux lock-out. Cette obligation s'applique également aux sections des parties contractantes ainsi qu'aux organes cantonaux, régionaux et locaux.
- 4.3 Les divergences d'opinions survenant pendant la durée de la convention sont réglées par les commissions paritaires (CP), la Commission paritaire nationale (CPN) et par le tribunal arbitral.
- 4.4 Les parties contractantes s'engagent ensemble en faveur de la sécurité, de l'hygiène, de la santé et de la protection de l'environnement sur les chantiers.
- 4.5 Les parties contractantes soutiennent la formation continue dans les domaines de la technique électrique et du bâtiment, encouragent la formation continue des différentes organisations signataires de la CCT et facilitent l'accès des travailleurs à de telles manifestations d'information et de formation.
- 4.6 Dans l'intérêt mutuel au développement professionnel et économique de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, les parties contractantes de la CCT mettent sur pied, au besoin, des séminaires communs.
- 4.7 Les parties contractantes combattent la concurrence déloyale et le travail au noir.
- 4.8 Les parties contractantes de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication reconnaissent le système de formation professionnelle suisse. Elles s'engagent en commun pour la promotion et le développement du système de formation professionnelle dualiste.
Pour garantir une information complète sur la CCT, les parties contractantes mettent celle-ci gratuitement à la disposition des écoles professionnelles pour l'enseignement général.
- 4.9 Les parties contractantes s'engagent pour que les prestations des partenaires sociaux dans le secteur des soumissions

publiques soient reconnues à leur juste valeur. Elles ont pour objectif de prêter leur concours, dans la mesure du possible, à la promulgation et à l'application de prescriptions de soumission modernes. Elles souhaitent obtenir que seules les entreprises ayant adhéré à la présente CCT et à d'éventuelles dispositions complémentaires cantonales, régionales et locales soient admises à présenter des offres.

Art. 5 Liberté de coalition

- 5.1 Les parties contractantes respectent la liberté de coalition. L'exécution de la présente CCT ne doit pas violer la liberté de coalition (liberté d'appartenir ou non à l'une des associations contractantes).

Art. 6 Dispositions complémentaires

- 6.1 La présente CCT peut être complétée par des dispositions locales, cantonales ou régionales. Ces dispositions complémentaires font partie intégrante de la présente CCT.
- 6.2 Les dispositions complémentaires sont convenues entre les sections de l'USIE et les associations de travailleurs signataires de la CCT.
- 6.3 Les dispositions complémentaires ne doivent pas contredire la présente CCT et doivent lui correspondre matériellement. Cela signifie que lesdites dispositions ne doivent pas accorder aux travailleurs des droits plus étendus. A défaut, les dispositions complémentaires concernées seront nulles.

Les sections qui appliquent des dispositions complémentaires se trouvant en contradiction avec l'art. 6.3, al. 1^{er}, CCT doivent adapter celles-ci de façon correspondante à l'article 6.3, al. 1^{er}, CCT jusqu'au 31 décembre 2008.

- 6.4 Les dispositions complémentaires sont à communiquer à la CPN. Leur durée de validité doit être alignée sur celle de la présente convention.

**Art. 7 Contribution professionnelle et aux frais
d'exécution régionale**

- 7.1 Les parties contractantes de la CCT pour la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication veillent à organiser et à mettre en œuvre:
- l'exécution de la CCT;
 - la promotion de la formation professionnelle continue;
 - des mesures en faveur de la sécurité du travail;
- conjointement entre la Commission paritaire nationale (CPN) et les commissions paritaires (CP).
- 7.2 Les coûts occasionnés selon l'art. 7.1 CCT sont répartis entre la CPN et les CP.
- 7.3 Afin de couvrir ces frais, les commissions paritaires sont tenues de prélever une contribution professionnelle et aux frais d'exécution régionale en sus de la contribution professionnelle et aux frais d'exécution nationale.
- 7.4 Pour des raisons organisationnelles et administratives, la CPN charge les CP de la facturation (c'est-à-dire de l'encaissement, de la gestion, des rappels et du recouvrement) des contributions professionnelles et aux frais d'exécution.

Art. 8 Contrats d'adhésion

- 8.1 Les parties contractantes permettent la conclusion de contrats d'adhésion avec des entreprises non affiliées à l'USIE.
- 8.2 Ces contrats d'adhésion requièrent le consentement de la CP. Par le contrat d'adhésion, les entreprises non affiliées à l'USIE s'engagent à respecter non seulement la CCT, mais aussi les dispositions complémentaires locales, cantonales ou régionales afférentes. Tous les contrats d'adhésion sont à porter à la connaissance de la CPN.
- 8.3 Les contrats d'adhésion sont à conclure pour toute la durée de la présente CCT. La résiliation d'un contrat d'adhésion doit intervenir 3 mois avant l'expiration de la présente CCT.
- 8.4 En compensation des frais engagés par les parties contractantes pour les contrats d'adhésion, les entreprises adhérentes devront s'acquitter, outre la contribution professionnelle et aux frais d'exécution périodique, d'un émolument d'adhésion annuel.

- 8.5 Les entreprises n'appartenant pas à l'association patronale signataire de la convention qui s'engagent à respecter les dispositions de la CCT par contrat d'adhésion doivent s'acquitter d'un émolument d'adhésion annuel:

Masse salariale		Emolument d'adhésion	
		jusqu'à CHF 100 000.–	CHF 300.–
de	CHF 100 001.–	à CHF 500 000.–	CHF 600.–
de	CHF 500 001.–	à CHF 1 000 000.–	CHF 1 200.–
de	CHF 1 000 001.–	à CHF 2 000 000.–	CHF 2 400.–
de	CHF 2 000 001.–	à CHF 3 000 000.–	CHF 3 600.–
au-dessus de		CHF 3 000 000.–	CHF 4 800.–

- 8.6 En guise de justificatif, il y a lieu de soumettre à la commission paritaire, ou à l'organe désigné par celle-ci le décompte de prime définitif de la Suva. Les contrats d'adhésion n'entreront en vigueur qu'après acquittement de l'émolument d'adhésion et approbation par la commission paritaire.

Art. 9 Divergences d'opinions/procédure de conciliation

- 9.1 Les divergences d'opinions entre les parties contractantes de la CCT sont débattues en première instance devant la Commission paritaire nationale. Si ces débats n'aboutissent à aucun accord, l'affaire peut être portée devant le tribunal arbitral selon l'art. 12 CCT.
- 9.2 Les litiges découlant de l'application et de l'interprétation de la CCT sont à régler en premier lieu par des négociations à l'échelon de l'entreprise. Si ces négociations n'aboutissent à aucun accord, il faut demander une médiation de la CP. Si cette médiation n'aboutit pas non plus à un accord, l'affaire doit être portée devant la CPN.
- 9.3 En cas de litige sur l'application et l'interprétation des dispositions complémentaires, l'art. 9.4 CCT s'applique par analogie.
- 9.4 Si des litiges/divergences d'opinions surviennent entre des sections/régions des parties contractantes dans le cadre des dispositions complémentaires, ceux-ci doivent être traités en premier lieu devant les commissions paritaires compétentes.
Si un accord échoue devant les commissions paritaires compétentes, l'affaire peut être portée, au plus tard dans les 30 jours sui-

vant le constat de l'échec, devant la Commission paritaire nationale. Si cette dernière ne peut faire aboutir un accord, l'objet du litige peut être porté, au plus tard dans les 30 jours suivant le constat de l'échec, devant le tribunal arbitral prévu par la convention. Le tribunal arbitral statue définitivement.

- 9.5 Si des divergences d'opinions ou des litiges collectifs surviennent dans une entreprise, l'affaire est à soumettre, en vue d'une conciliation, à la commission paritaire compétente. Si un accord échoue, l'affaire peut être portée, au plus tard dans les 30 jours suivant le constat de l'échec, devant la Commission paritaire nationale. Si cette dernière ne peut non plus faire aboutir un accord, l'affaire peut être portée, au plus tard dans les 30 jours suivant le constat de l'échec, devant le tribunal arbitral. Le tribunal arbitral statue définitivement.

**Art. 10 Commission paritaire nationale (CPN)
de la branche de l'installation électrique et
de l'installation de télécommunication**

- 10.1 Pour l'exécution de la CCT, il est constitué une «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication» sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 ss. CCS.
- 10.2 La CPN est constituée de respectivement 8 représentants des employeurs et des travailleurs signataires de la convention (8 USIE, 5 Unia et 3 Syna).
- 10.3 Les statuts de la CPN (annexe 1 CCT) régissent les dispositions détaillées relatives à son organisation et à son administration.
- 10.4 Attributions de la CPN:
- a) les négociations relatives à la CCT;
 - b) l'exécution de la présente CCT et de la DFO;
 - c) sur demande, la fixation du salaire minimal à un niveau inférieur, en tenant compte de l'art. 35.5 CCT;
 - d) la collaboration des parties contractante;
 - e) l'encouragement de la formation professionnelle continue;
 - f) la prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT et de la DFO; la CPN peut déléguer ces tâches aux CP;
 - g) les directives organisationnelles et administratives pour les commissions paritaires dans le domaine de la facturation des contributions professionnelles et aux frais d'exécution;

- h) la désignation des organes d'encaissement pour les contributions professionnelles et aux frais d'exécution;
- i) l'appréciation et la décision dans les cas de divergences d'opinions et de litiges entre les parties contractantes ou leurs sections ainsi qu'au sein des entreprises concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT et de ses annexes intégrés;
- k) la fixation et l'encaissement des frais de contrôle et de procédure, des paiements rétroactifs et des peines conventionnelles par le comité de la Commission paritaire nationale;
- l) l'appréciation de l'assujettissement d'un employeur à la CCT/DFO par le comité de la Commission paritaire nationale;
- m) les questions d'appréciation soumises par les commissions paritaires, dans la mesure où celles-ci:
 - dépassent le cadre de l'entreprise;
 - concernent l'interprétation de la CCT;
 - sont d'un intérêt général;
- n) la recherche d'une solution commune pour la retraite anticipée pour les travailleurs plus âgés pendant la durée de la convention;
- o) les questions et les tâches soumises à la CPN.

10.5 La CPN est autorisée, en cas de soupçons justifiés, de procéder à des contrôles du respect de la CCT et de la DFO auprès des employeurs ou de les faire exécuter par des tiers.

10.6 De plus, la CPN suit l'évolution de la situation économique dans la branche de l'installation électrique et apprécie notamment:

- la situation économique;
- la situation du marché;
- la situation sur le marché de l'emploi;
- le domaine social;
- l'évolution de l'indexation.

Les parties contractantes mènent des négociations annuelles sur:

- a) les salaires minimaux selon l'art. 35 CCT;
- b) l'adaptation du cadre salarial est régie comme suit: jusqu'à concurrence d'un renchérissement annuel de 1,5% (état au 30.09. de l'année concernée), les salaires sont automatiquement et généralement adaptés. Cette adaptation s'applique aux salaires au maximum jusqu'au montant du salaire moyen du monteur-électricien selon l'«Enquête USIE sur les salaires» de l'année en question.

Si le renchérissement est supérieur à 1,5%, des négociations sont menées sur la partie du renchérissement dépassant 1,5%. Si

aucun accord n'aboutit, il peut être fait appel au tribunal arbitral en vertu de l'art. 12 CCT.

Art. 11 Commissions paritaires (CP)

- 11.1 Les dispositions complémentaires régionales, cantonales et/ou locales doivent spécifier:
- a) les compétences;
 - b) le nombre de membres;
 - c) l'organisation de la commission paritaire.
- 11.2 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:
- a) entretenir la coopération des parties contractantes;
 - b) assurer la facturation (c'est-à-dire l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution selon les directives de la CPN;
 - c) sur demande, la fixation du salaire minimal à un niveau inférieur selon les directives de la CPN, en tenant compte de l'art. 35.5 CCT;
 - d) organiser au besoin des manifestations communes;
 - e) traiter les questions qui leur sont soumises par:
 - les parties contractantes;
 - les sections;
 - la CPN;
 - f) exécuter les contrôles de comptabilité salariale et de chantier avec rédaction du rapport de contrôle selon les directives de la CPN;
 - g) assurer l'exécution de la CCT et de la DFO selon les directives de la Commission paritaire nationale;
 - h) formuler des propositions à la CPN concernant la fixation des frais de contrôle et de procédure, des paiements rétroactifs et des peines conventionnelles;
 - i) encourager la formation professionnelle continue;
 - k) mettre en œuvre les mesures en faveur de la sécurité du travail.

Pour le reste, le règlement de la CPN s'applique à titre complémentaire aux CP. A défaut de CP dans un canton ou dans une région, ses tâches sont assumées par la CPN.

- 11.3 Il peut en outre être fait appel à la CP pour régler les litiges découlant de contrats individuels de travail. Ces demandes de règlement sont à soumettre, par écrit et dûment motivées, au président ou au secrétariat de la CP.

Art. 12 Tribunal arbitral

- 12.1 Le tribunal arbitral est composé d'un juge assumant la fonction de président et de 2 assesseurs. Le président est désigné en commun par les parties contractantes. Chacune des parties contractantes prenant part, du côté des employeurs et du côté des travailleurs, à une procédure désigne un assesseur. Si cette nomination n'intervient pas dans le délai imparti par le président, il y procède lui-même.
- 12.2 Le président du Tribunal supérieur du canton de Zurich tranche lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la nomination d'un président.
- 12.3 Sauf accord contraire des parties dans un cas d'espèce, le tribunal arbitral a son siège à Zurich. La procédure est régie par le Code de procédure civile du canton de Zurich¹⁾.
- 12.4 Avant de statuer, le tribunal arbitral peut soumettre une proposition de conciliation. L'arrêt du tribunal arbitral est définitif.
- 12.5 Les frais de procédure sont supportés par moitié par chacune des parties, quelle que soit l'issue de la procédure.
- 12.6 Relèvent de la compétence du tribunal arbitral, selon le litige qui lui est soumis en vertu de l'art. 9 CCT:
- a) l'interprétation de la présente CCT et des dispositions complémentaires;
 - b) l'examen des litiges, dans la mesure où la CPN n'est pas parvenue à une décision;
 - c) les décisions sur les recours contre les décisions des commissions paritaires, dans la mesure où les dispositions complémentaires prévoient une possibilité de recours devant le tribunal arbitral.

¹⁾ Loi de procédure civile (code de procédure civile) du 13 juin 1976 (LS 271).

**Art. 13 Violations de la CCT: respect de la convention,
violations de la convention et peines
conventionnelles**

- 13.1 Les employeurs violant les dispositions de la CCT ou de la DFO sont enjoins par la Commission paritaire nationale ou par la commission paritaire compétente de procéder aux paiements rétroactifs afférents. En vertu de l'art. 10.4 let. k) CCT, les frais de procédure et une peine conventionnelle selon l'art. 13.9 CCT peuvent en outre être mis à leur charge.
- 13.2 De plus, il peut être proposé aux autorités étatiques d'adjudication de travaux d'exclure l'entreprise de travaux subventionnés par l'Etat ainsi que de l'emploi de main-d'œuvre étrangère sujette à autorisation.
- 13.3 En vertu de l'art. 10.4 let. l) CCT, la CPN est en droit de prononcer des peines conventionnelles selon l'art. 13.9 CCT.¹⁾
- 13.4 Les paiements rétroactifs, les peines conventionnelles et les frais de procédure imposés sont à acquitter dans les 30 jours à compter de la notification de l'arrêt.²⁾
- 13.5 Une peine conventionnelle s'élevant au montant des prestations retenues appréciables en argent, au paiement rétroactif desquelles l'employeur a été obligé, peut être mise à la charge des travailleurs qui ont conjointement occasionné des violations de la CCT en renonçant expressément ou tacitement aux prestations qui leur reviennent.
- 13.6 Sur proposition dûment motivée, l'organe de contrôle des parties contractantes désigné par la CPN ou par la CP procédera à des contrôles dans la comptabilité salariale auprès des employeurs quant à l'observation des dispositions de la présente CCT et de la DFO. Sur première requête, les employeurs à contrôler doivent présenter, dans les 30 jours, l'intégralité des documents déterminants pour les contrôles qui sont exigés de leur part. Ceci concerne notamment les listes du personnel, les décomptes de salaire, etc.
- 13.7 Conformément à la loi, les entreprises doivent conserver les documents mentionnés à l'art. 13.6 CCT pendant 5 ans au moins. Dès que l'exécution d'un contrôle a été annoncée à l'entreprise,

¹⁾ Art. 160 CO

²⁾ Art. 160 CO

aucun paiement rétroactif de quelque nature que ce soit ne peut plus être versé aux travailleurs.

- 13.8 Si les contrôles révèlent des divergences par rapport à la CCT ou aux dispositions complémentaires, en vertu de l'art. 10.4 let. k) CCT les frais de contrôle sont imputés à l'entreprise fautive. Les frais de contrôle s'alignent sur le tarif de l'Union Suisse des Fiduciaires (USF).
- 13.9 Si aucune observation ne résulte du contrôle de la comptabilité salariale, l'entreprise ne doit pas assumer de frais. Si des observations ont lieu, l'entreprise doit payer les frais de procédure occasionnés. Lors d'un premier manquement, l'entreprise doit payer au maximum 30% du montant des paiements rétroactifs aux travailleurs, toutefois au minimum 10% de celui-ci à titre de peine conventionnelle. En cas de récidive, la peine conventionnelle peut être fixée à 60% du montant des paiements rétroactifs au maximum, toutefois à 30% de celui-ci au minimum.
- 13.10 Si les contrôles révèlent des créances, les paiements doivent être effectués dans les 30 jours à compter de la notification de l'arrêt sur le compte postal de la CPN, dans la mesure où aucun autre domicile de paiement n'a été expressément désigné. Les employeurs et les travailleurs impliqués autorisent la CP ou la CPN des associations contractantes à déposer l'action en exécution de la prestation, dans la mesure où les contrôles révèlent des créances et que celles-ci ne sont pas acquittées dans un délai de 30 jours.

Art. 14 Communication interne dans les entreprises/ conventions

- 14.1 Les dispositions de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation¹⁾ demeurent réservées pour les entreprises employant au moins 50 travailleurs.
- 14.2 Les entreprises et les travailleurs peuvent en outre obtenir un règlement type pour commissions d'entreprises auprès de la CPN et des parties contractantes.

¹⁾ Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (RS 822.14); cf. aussi annexe 3 à la CCT

Cf. annexe 3 CCT:

Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises.¹⁾

Cf. annexe 4 CCT:

Modifications du droit du contrat de travail (CO) du 17 décembre 1993.²⁾

14.3 Conventions d'entreprises

Les entreprises comportant des représentations de travailleurs élues en vertu de la loi sur la participation³⁾ peuvent négocier des solutions spécifiques aux entreprises dans les domaines suivants:

- a) service de piquet;
- b) règlement des indemnités (art. 41 et 42 CCT) ;
- c) adaptations du salaire (art. 38 CCT).

Ces solutions négociées à l'échelon des entreprises doivent cependant être au moins équivalentes à la CCT.

Les dispositions de la CCT sont appliquées lorsque l'entreprise et la représentation des travailleurs n'aboutissent pas à un accord.

Art. 15 Publication de la convention

- 15.1 Les parties contractantes veillent à communiquer toutes les dispositions de la convention à observer aux entreprises soumises à la convention et aux travailleurs qui leur sont subordonnés.

Art. 16 Financement de tâches particulières

- 16.1 Pour atteindre les objectifs fixés dans la CCT et financer les tâches de la CPN, les parties contractantes constituent un fonds à gestion paritaire ou mettent à disposition les moyens nécessaires.

- 16.2 Ces moyens sont notamment employés:

- a) pour couvrir les frais d'exécution;
- b) pour les mesures en faveur de la sécurité du travail et de la protection de la santé;

¹⁾ Loi sur la Participation (RS 822.14)

²⁾ Code suisse des obligations du 30 mars 1911 (RS 220), art. 319 à 362;
cf aussi annexe 4 à la CCT

³⁾ RS 822.14

- c) pour promouvoir et développer la formation professionnelle continue;
- d) pour entretenir et approfondir la collaboration entre les parties contractantes.

Art. 17 Déclaration de force obligatoire (DFO)

- 17.1 Les parties contractantes conviennent de solliciter auprès des autorités compétentes la déclaration de force obligatoire¹⁾ de la présente CCT ou de certaines de ses parties. Dans ce contexte, elles demandent en particulier de soumettre au champ d'application les travailleurs détachés.

Art. 18 Durée de la convention

- 18.1 La présente CCT entre en vigueur le 01.01.2005. Elle remplace la convention collective nationale du 01.01.2001.
- 18.2 La CCT peut être résiliée par chacune des parties contractantes, par lettre recommandée et moyennant observation d'un délai de résiliation de 6 mois, pour la première fois au 31.12.2014.
- 18.3 En l'absence de résiliation ultérieure par l'une des parties contractantes, la CCT est reconduite pour la durée d'une année respectivement.

¹⁾ Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT; RS 221.215.311)

Contribution professionnelle et aux frais d'exécution

Art. 19 Contribution professionnelle et aux frais d'exécution

Contribution
professionnelle et
aux frais
d'exécution

**Art. 19 Contribution professionnelle
et aux frais d'exécution**

- 19.1 Les employeurs et les travailleurs versent une contribution professionnelle et aux frais d'exécution.
- 19.2 Tous les travailleurs versent une contribution professionnelle et aux frais d'exécution d'au moins CHF 21.– par mois.
La déduction a lieu, chaque mois, directement du salaire du travailleur et doit apparaître clairement sur le décompte de salaire.
- 19.3 Tous les employeurs versent une contribution professionnelle et aux frais d'exécution d'au moins CHF 21.– par travailleur.
- 19.4 Pour les membres des associations contractantes, les contributions sont incluses dans la cotisation de membre. En d'autres termes, les employeurs membres de l'USIE ne sont pas soumis au paiement de la contribution professionnelle et aux frais d'exécution.
Pour des raisons techniques, les contributions professionnelles et aux frais d'exécution sont déduites du salaire de tous les travailleurs. Les travailleurs syndiqués obtiennent le remboursement de cette contribution professionnelle et aux frais d'exécution par leur syndicat sur présentation d'une pièce justificative afférente.
- 19.5 Pour des raisons administratives, la contribution professionnelle et aux frais d'exécution est encaissée par la commission paritaire. Celle-ci vire à la caisse de la Commission paritaire nationale la part qui lui revient.
- 19.6 La CPN émet un règlement sur l'encaissement de la contribution professionnelle et aux frais d'exécution (annexe 2 CCT).
- 19.7 La contribution professionnelle et aux frais d'exécution est prélevée pour couvrir les frais relatifs à l'exécution de la CCT ainsi que pour la promotion de la formation professionnelle continue et de la sécurité du travail.
- 19.8 La contribution professionnelle et aux frais d'exécution, qui à compter du 1.1.2006 s'élève à au moins CHF 21.– par mois, comprend non seulement la contribution professionnelle et aux frais d'exécution régionale, mais aussi la contribution professionnelle et aux frais d'exécution nationale.

- 19.9 Les éventuels excédents de ces contributions professionnelles et aux frais d'exécution peuvent être utilisés pour les institutions de formation et de formation continue ainsi que pour des fins sociales, même après l'expiration de la force obligatoire de la présente CCT.
- 19.10 Un éventuel excédent peut aussi être affecté à des mesures en faveur de la sécurité du travail et de la protection de la santé.
- 19.11 Les employés à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 40% n'acquittent pas la contribution professionnelle et aux frais d'exécution.

II Dispositions normatives

Droits et obligations, formation continue

Art. 20 Droits et obligations de l'employeur

Art. 21 Droits et obligations du travailleur

Art. 22 Formation personnelle continue

Collaboration avec le travailleur

- 20.1 a) L'employeur considère le travailleur comme un partenaire. Il respecte et préserve sa personnalité. Il respecte la santé du travailleur.
- b) L'employeur formule des instructions claires et tient compte de la position du travailleur dans la profession et dans l'entreprise.
- c) L'employeur transmet au travailleur toutes les informations dont celui-ci a besoin pour l'exécution de ses tâches. Il informe les travailleurs ou leur représentation au moins une fois par an des répercussions découlant de la marche des affaires sur l'emploi et les travailleurs.

Protection de la santé et prévention des accidents

- 20.2 a) L'employeur prend les mesures nécessaires dans l'entreprise et sur les chantiers pour la protection de la vie et de la santé du travailleur.^{1) 2) 3) 4) 5)}
- b) L'employeur organise le déroulement des travaux de manière à prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.
- c) Employeurs et travailleurs coopèrent en matière de protection de la santé et de prévention des accidents, particulièrement dans la solution «sécurité du travail et protection de la santé» de la CFST pour la branche.⁶⁾
- d) L'employeur accorde au travailleur un droit de participation dans les questions de sécurité du travail et de protection de la santé, dans la mesure où elles concernent son champ d'activités. Le travailleur est tenu à cette coopération.

Fourniture du matériel, des outils, des instruments et des documents

- 20.3 a) L'employeur met à la disposition du travailleur le matériel nécessaire, l'outillage approprié et les instruments ainsi que les

¹⁾ Art. 328 CO

²⁾ Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail; LT; RS 822.11), art. 6

³⁾ Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (hygiène, OLT 3; RS 822.113)

⁴⁾ Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA; RS 832.20), art. 81 ss.

⁵⁾ Ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (O sur la prévention des accidents; OPA; RS 832.30), art. 11a à 11g

⁶⁾ Directive CFST no. 6508

documents nécessaires en temps utile et en bon état. L'outillage et les instruments sont à consigner dans un inventaire signé par les deux parties.¹⁾

- b) L'employeur donne en principe au travailleur la possibilité de tenir en ordre l'outillage et le poste de travail pendant les horaires de travail normaux.

Certificat de travail

- 20.4 a) Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.²⁾
- b) A la demande expresse du travailleur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de service.³⁾

Travail clandestin

- 20.5 a) L'employeur veille à ce que le travailleur n'effectue pas de travail clandestin.⁴⁾
- b) Il n'emploiera, ni ne favorisera aucun travailleur effectuant un travail clandestin, même si celui-ci n'est pas employé dans son entreprise.

Art. 21 Droits et obligations du travailleur

Diligence, fidélité et application au travail

- 21.1 a) Le travailleur exécute avec soin et application le travail qui lui est confié. Il sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur.⁵⁾ Il évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail.
- b) Chaque travailleur est tenu:
- d'exécuter tous les travaux qui lui sont confiés avec application, professionnalisme et conformément aux prescriptions;⁶⁾
 - les travaux mal exécutés ou jugés contraires aux prescriptions doivent être remis en ordre à ses frais;
 - de respecter l'horaire de travail convenu;
 - de se présenter au poste de travail à temps avant le début des travaux et de procéder à tous les préparatifs nécessaires pour pouvoir commencer son travail à l'heure; le changement de tenue et l'hygiène personnelle n'entrent pas dans le temps de travail;

¹⁾ Art. 327 CO

⁴⁾ Art. 321a, al. 3, et art. 329d, al. 3, CO

²⁾ Art. 330a, al. 1^{er}, CO

⁵⁾ Art. 321a, al. 1^{er}, CO

³⁾ Art. 330a, al. 2, CO

⁶⁾ Art. 321a, al. 1^{er}, CO

- de porter les survêtements mis à sa disposition par l’employeur pendant le temps de travail.
- c) Le travailleur s’engage à traiter de façon absolument confidentielle les informations portées à sa connaissance en vertu de l’art. 20.1 CCT.
- d) Le devoir de discrétion est notamment régi par l’art. 14 de la loi sur la participation.¹⁾ La responsabilité du travailleur peut être engagée pour les dommages résultant du non-respect du devoir de discrétion.

Soin apporté au matériel, aux machines, aux outils, aux instruments et aux véhicules

- 21.2 a) Le travailleur utilise et entretient les machines, outils, instruments et véhicules dans les règles de l’art. Il traite avec soin le matériel mis à sa disposition et en fait un usage économe.²⁾
- b) Le travailleur signalera sans délai les éventuels dommages à l’employeur (art. 21.8 CCT).
- c) Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions en vigueur en matière d’élimination des déchets.

Protection de la santé et prévention des accidents

- 21.3 a) Le travailleur soutient l’employeur en matière de protection de la santé et de prévention des accidents.³⁾
- b) Il utilisera de manière correcte les installations de sécurité et de protection de la santé.
- c) Le travailleur est tenu d’appliquer strictement les directives de la Suva et de l’employeur en matière de prévention des accidents.
- d) En cas de non-respect de la diligence requise, le travailleur peut être tenu de réparer les dommages. La possibilité pour la Suva de se retourner contre le travailleur demeure réservée selon les dispositions de la loi sur l’assurance-accidents.
- e) Le travailleur prend activement part aux thèmes touchant la sécurité du travail et la protection de la santé dans son domaine de travail.

Interdiction du travail clandestin

- 21.4 a) Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur ne doit pas accomplir de travail professionnel rémunéré pour un tiers.⁴⁾
- b) L’accomplissement d’un travail clandestin au sens de l’art. 21.4, let. a, CCT autorise l’employeur à résilier sans délai les rapports de service.

¹⁾ RS 822.14

³⁾ Cf. observations concernant art. 20.2 a) CCT

²⁾ Art. 321a, al. 2, CO

⁴⁾ Cf. observations concernant art. 20.5 a) CCT et art. 337 CO

Obligation de restituer

- 21.5 a) Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail et outils à l'employeur. En cas de résiliation des rapports de service, le travailleur doit restituer à l'employeur, au plus tard au dernier jour de travail, tous les documents qu'il a établis ou utilisés dans l'exercice de son activité professionnelle. Les inventions du travailleur que celui-ci a développées pendant le temps de travail appartiennent à l'employeur.¹⁾

Heures de travail supplémentaires/service de piquet

- 21.6 a) Le travailleur peut, au besoin, être astreint à des heures d'appoint s'il est en mesure de les faire et si on peut de bonne foi les exiger de lui.²⁾
- b) Pour le maintien du service de réparation, le travailleur peut être astreint au service de piquet.

Application des instructions

- 21.7 a) Le travailleur suit selon les règles de la bonne foi les instructions de l'employeur ou du supérieur désigné par celui-ci concernant l'exécution du travail.³⁾
- b) En particulier:
- il établit avec soin et dans les délais les rapports de travail prescrits;
 - il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en relation dans l'exercice de sa profession; il s'abstiendra de tout acte susceptible de léser l'employeur ou de donner lieu à des réclamations;
 - il s'abstiendra de consommer boissons alcoolisées et substances dangereuses engendrant la dépendance pendant les horaires de travail;
 - il s'abstiendra, à la demande de l'employeur, de fumer à son poste de travail;
 - il prévient sans délai l'employeur ou son remplaçant en cas d'empêchement de travailler;
 - il portera une attention particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés;
 - il veillera à sa formation personnelle continue, en particulier aussi au plan professionnel, même en dehors du temps de travail;
 - il respecte toutes les lois, ordonnances, prescriptions et normes applicables à la branche.

¹⁾ Art. 332, al. 1^{er}, CO

³⁾ Art. 321d CO

²⁾ Art. 321c, al. 1^{er}, CO

Responsabilité

- 21.8 a) Le travailleur répond de tout dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence. Il est tenu de signaler sans délai un tel préjudice.¹⁾
- b) La mesure de diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.²⁾
- La prétention en dommages-intérêts est à faire valoir, par écrit, au plus tard 2 mois après l'établissement de la responsabilité pour le dommage par l'employeur.

Art. 22 Formation personnelle continue

- 22.1 Les travailleurs soumis à la CCT sont tenus de s'informer des nouvelles tendances dans la profession et de se perfectionner en permanence.
- 22.2 Le travailleur peut prétendre à 3 jours de travail payés par an pour sa formation professionnelle.
- 22.3 Ce droit s'applique aux cours et séances de formation organisés par l'une des parties contractantes ou reconnus par les deux parties.
- 22.4 La CP ou la CPN informent au moins une fois par an les entreprises ainsi que les travailleurs sur les formations proposées.
- 22.5 Les travailleurs exerçant une fonction d'expert, participant à des commissions de formation professionnelle ou exerçant une fonction accessoire dans une CP locale, peuvent prétendre à une journée de formation payée supplémentaire.
- 22.6 Les cours donnant droit à des congés sont déterminés par la CP ou la CPN.

¹⁾ Art. 321e, al. 1^{er}, CO

²⁾ Art. 321e, al. 2, CO



Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée

- Art. 23 Temps de travail
- Art. 24 Retards, interruption, trajet entre domicile et lieu de travail
- Art. 25 Heures anticipées
- Art. 26 Heures de travail supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche et des jours fériés
- Art. 27 Vacances
- Art. 28 Réduction des vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances
- Art. 29 Jours fériés
- Art. 30 Indemnisation des jours fériés
- Art. 31 Retraite modulée
- Art. 32 Indemnisation des absences
- Art. 33 Empêchement en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'un mandat politique

Art. 23 Temps de travail

- 23.1 La répartition du temps de travail (fixation du temps de travail quotidien et hebdomadaire) incombe à l'employeur.¹⁾ La fixation peut aussi varier en fonction de l'équipe de travail ou de l'objet.
- 23.2 Le temps de travail brut moyen par année est calculé selon la formule suivante: 365 (ou 366) jours/ 7 jours = nombre de semaines dans l'année en question \times 40 heures par semaine = heures annuelles.
Le temps de travail brut annuel effectif est fixé par la CPN au cours de l'année précédente pour l'année à venir. Il figure à l'annexe 8 CCT.
- 23.3 Compte tenu des exigences de l'entreprise ou des mandats, l'employeur peut, en accord avec le travailleur, fixer le temps de travail quotidien/hebdomadaire dans les limites de la loi sur le travail.^{2) 3)}
- 23.4 Au 31 décembre, au maximum 120 heures de travail en plus, heures anticipées exclues, peuvent être reportées sur la prochaine période (année civile) sur la base du temps de travail brut par année selon l'art. 23.2 CCT.
Celles-ci doivent être compensées, dans les 9 mois, soit par un congé, soit par un supplément de salaire de 25% . L'employeur peut en décider librement après avoir entendu le travailleur. Si au 31 décembre, le solde horaire positif dépasse 120 heures, la différence sera compensée par un supplément de salaire de 25% .⁴⁾
- 23.5 Les employeurs et les travailleurs peuvent passer des accords spéciaux en la forme écrite pour des situations particulières, telles qu'absences de durée prolongée, congés non payés, etc.
- 23.6 L'employeur établit au moins tous les 6 mois, à la demande du travailleur tous les 3 mois, un état des heures travaillées (heures anticipées et heures d'appoint incluses).

Art. 24 Retards, interruption, trajet entre domicile et lieu de travail

- a) **Retard, interruption du travail, abandon prématuré du travail**
- 24.1 Lorsque le travailleur se présente à son travail en retard, qu'il interrompt son travail sans raison ou qu'il le quitte prématurément, il est

¹⁾ Art. 321d CO

³⁾ Art. 9 ss. LTr

²⁾ RS 822.11

⁴⁾ Art. 321c, al. 2 et 3, CO

tenu de récupérer le temps non travaillé. L'employeur peut aussi effectuer une retenue correspondante sur son salaire. Le temps de travail manqué est toujours arrondi au quart d'heure suivant.

b) Interruption du travail quotidien

- 24.2 Le travail est interrompu pendant au moins une heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.
- 24.3 Le travail est interrompu pendant une demi-heure pour le repas de minuit, dans la mesure où le temps de travail quotidien total n'est pas supérieur à 9 heures. Si le temps de travail dépasse 9 heures par jour, la pause dure une heure. Cette interruption fait partie du temps de travail.
- 24.4 Le temps de travail peut en outre être interrompu par une pause non rémunérée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur d'entente avec les travailleurs.
- 24.5 La fixation du lieu de début du travail (domicile de l'entreprise ou chantier) incombe à l'employeur.
- a) Si le travail commence dans l'entreprise (atelier), est considéré comme temps de travail non pas le trajet entre domicile et lieu de travail, mais le trajet entre l'entreprise et le poste de travail.
- b) Si le travail commence à l'extérieur (par exemple au chantier), est considéré comme temps de travail la différence de temps dépassant le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise ou l'atelier.¹⁾
- c) Après entente avec les travailleurs, les entreprises sont autorisées, au sens de l'art. 24.5, let. b, CCT, à fixer un rayon dans lequel le trajet pour se rendre au travail et en revenir n'est pas considéré comme temps de travail lorsque le travail commence sur le chantier.

Art. 25 Heures anticipées

- 25.1 Lorsqu'un travailleur n'est pas en mesure de bénéficier des heures anticipées en raison d'une maladie, d'un accident, d'un service obligatoire dans l'armée, dans le civil ou dans la protection civile, il peut les faire valoir ultérieurement après entente avec l'employeur.
- 25.2 Les heures anticipées ne sont pas considérées comme heures d'appoint.

¹⁾ Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1; RS 822.111), art. 13, al. 2

**Art. 26 Heures de travail supplémentaires, travail de nuit,
travail du dimanche et des jours fériés**

a) Heures de travail supplémentaires

- 26.1 Il y a heures de travail supplémentaires lorsque le temps de travail exécuté pendant les horaires de jour et de soirée (06h00 à 23h00) au cours d'une année civile dépasse le temps de travail brut déterminant par année.¹⁾

Si les rapports de service n'ont pas durée toute une année civile, les heures de travail dépassant les valeurs suivantes seront prises en considération comme heures supplémentaires:

- le nombre de jours de travail (y compris les vacances et les jours fériés) multiplié par 8 heures ou
- le nombre de semaines de travail (y compris les vacances et les jours fériés) multiplié par 40 heures.

b) Travail de nuit

- 26.2 Est considéré comme travail de nuit le travail exécuté entre 23h00 et 06h00.

c) Travail du dimanche et des jours fériés

- 26.3 Est considéré comme travail du dimanche et des jours fériés le travail exécuté entre 00h00 et 24h00 les dimanches et les jours fériés reconnus par la loi.

Art. 27 Vacances

- 27.1 A compter du 1.1.2009, la durée des vacances²⁾ est la suivante:
de 21 ans à 35 ans révolus: 23 jours ouvrables;
de 36 ans à 55 ans révolus: 25 jours ouvrables;
de 56 ans à 65 ans révolus: 30 jours ouvrables.

- 27.2 Les travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ont droit à 25 jours ouvrables de vacances.

- 27.3 Le droit aux vacances est déterminé à compter de l'année civile au cours de laquelle l'âge est atteint.

- 27.4 Si un travailleur tombe malade ou subit un accident pendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totale non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances, dans la mesure où

¹⁾ Art. 321c, al. 1^{er}, CO; cf. aussi art. 23.4 CCT

²⁾ Art. 329a ss. CO

l'incapacité de travail entrave la récupération liée aux vacances. Le travailleur est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.

- 27.5 En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances à l'étranger, le travailleur doit justifier l'incapacité de travail totale par un certificat hospitalier.

Art. 28 Réduction des vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances

a) Réduction des vacances¹⁾

- 28.1 Si, au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième pour le troisième mois d'empêchement complet et les suivants. Les cours de répétition militaires ne sont pas considérés comme une interruption.

- 28.2 Si la durée d'empêchement n'est pas supérieure à deux mois au total au cours d'une année de service et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.

b) Répartition des jours de vacances et date des vacances²⁾

- 28.3 Les vacances doivent être accordées au cours de l'année civile concernée, mais au plus tard l'année suivante. Tous les travailleurs doivent bénéficier d'au moins deux semaines de vacances consécutives.

- 28.4 Lorsque l'année de service est incomplète, les vacances doivent être accordées au prorata de la durée du rapport de service dans l'année civile concernée.³⁾

- 28.5 L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des souhaits du travailleur, dans la mesure où les intérêts de l'entreprise le permettent.⁴⁾

- 28.6 Une partie des vacances peut, d'un commun accord, être prise pendant les mois d'hiver.

¹⁾ Art. 329b CO

³⁾ Art. 329a, al. 3, CO

²⁾ Art. 329c CO

⁴⁾ Art. 329c, al. 2, CO

28.7 En cas de vacances d'entreprise, tous les travailleurs doivent, dans la mesure du possible, prendre les vacances qui leur reviennent pendant cette période. D'autre part, ils sont en droit de prendre les vacances dépassant la durée des congés d'entreprise immédiatement avant ou après cette période.

28.8 Lors de vacances d'entreprise et de ponts de jours fériés, il y a lieu d'offrir au travailleur la possibilité d'anticiper ou de rattraper les heures qui lui manquent.

c) Salaire afférent aux vacances

28.9 L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances.¹⁾

28.10 Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.²⁾ En revanche, il est possible, au moment de leur départ, de rétribuer les vacances aux travailleurs démissionnaires qui ne sont pas en mesure de prendre leurs vacances pendant le délai de résiliation.

28.11 Lorsque les rapports de service sont dissous alors que le travailleur a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur est en droit de déduire du dernier salaire les vacances prises en trop.

28.12 Il est interdit au travailleur d'exécuter des travaux rémunérés pour des tiers pendant ses vacances. En cas d'infraction, l'employeur peut refuser le versement du salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.

Art. 29 Jours fériés

29.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours ouvrables.³⁾

29.2 La fixation de ces 9 jours fériés est régie par les législations fédérale et cantonales.

29.3 Ces 9 jours fériés sont définis dans les dispositions complémentaires et requièrent l'approbation des parties contractantes.

¹⁾ Art. 329d CO

³⁾ Art. 20a LTr

²⁾ Art. 329d, al. 2, CO

- 29.4 En l'absence de dispositions complémentaires, sont réputés jours fériés:
Nouvel an;
2 janvier;
Vendredi saint;
Lundi de Pâques;
Ascension;
Lundi de Pentecôte;
1^{er} août (Fête nationale);
Noël (25 décembre);
Saint-Etienne (26 décembre).
- 29.5 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou publics sont soit à anticiper, soit à rattraper. Ils ne sont donc pas indemnisés.

Art. 30 Indemnisation des jours fériés

- 30.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction des heures de travail manquantes par rapport au salaire normal.
- 30.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont payés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.
- 30.3 Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi chômés ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire, civile ou dans la protection civile ou congé non rétribué.
- 30.4 La fin de la journée de travail est avancée d'une heure à la veille d'un jour férié prévu par la loi. Cette heure est payée par l'employeur aux travailleurs rémunérés à l'heure.
- 30.5 Les éventuels jours fériés supplémentaires fixés ultérieurement par la Confédération ou certains cantons en plus des jours fériés définis dans les dispositions complémentaires ou à l'art. 29.1 CCT ne donnent pas droit, sauf réglementation différente dans les dispositions complémentaires, à une indemnisation supplémentaire.

Art. 31 Retraite modulée

- 31.1 Pour préserver les travailleurs plus âgés d'un licenciement économique ou des sollicitations physiologiques, le travailleur et l'employeur sont libres de convenir d'une retraite modulée sur la base de la présente convention.
- 31.2 Il y a lieu, à cet égard, de tenir compte des conditions suivantes:
- a) Une retraite modulée est possible à partir de 58 ans.
 - b) La mise en œuvre d'un plan de retraite modulée doit être convenue 3 mois auparavant, par écrit, entre le travailleur et l'employeur.
 - c) Avec la retraite modulée, le travailleur peut réduire son horaire de travail personnel. Cette réduction du temps de travail peut être échelonnée ou élargie progressivement avec l'avancement de l'âge.
 - d) La retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.
 - e) Les primes à l'institution de prévoyance professionnelle (2^{ème} pilier) restent au niveau précédant l'introduction de la réduction du temps de travail, dans la mesure où le travailleur est employé par l'entreprise depuis au moins 10 ans.
 - f) Il est possible de recourir à titre consultatif au bureau de la CPN.

Art. 32 Indemnisation des absences

- 32.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec des jours non ouvrables, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:¹⁾
- | | | |
|----|---|--------------------|
| a) | en cas de mariage: | 2 jours de travail |
| b) | en cas de naissance d'un enfant du travailleur: | 1 jour de travail |
| c) | en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant ou d'un des parents: | 3 jours de travail |
| d) | en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une belle fille, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur: | 3 jours de travail |
| | autres cas: | 1 jour de travail |

¹⁾ Art. 329, al. 3 et 4, CO

- e) lors de la journée d'information pour l'école de recrues et de la libération du service: 1 jour de travail
- f) pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum: 1 jour de travail
- g) en cas d'accident: jour de l'accident
(pour journées de carence Suva, 80% du salaire journalier selon art. 48, al. 3 CCT): et 2 jours de carence

Prestations Spida cf. annexe 6 CCT.

- 32.2 L'indemnisation de l'absence doit être versée en fonction du salaire correspondant.
- 32.3 Les absences de brève durée destinées aux visites auprès du médecin ou du dentiste, etc. doivent être préalablement autorisées par l'employeur en tenant compte de l'art. 324a CO.¹⁾ Ces absences payées sont à déplacer aux heures au début ou à la fin de la journée de travail.
- 32.4 D'autres absences de brève durée doivent être préalablement autorisées par l'employeur et compensées (absences non payées).

Art. 33 Empêchement en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'un mandat politique

- 33.1 Lorsque le travailleur souhaite exercer un mandat politique, il doit en informer son employeur au préalable.
- 33.2 En cas d'empêchement du travailleur en raison de l'accomplissement d'obligations légales autres que le service militaire, le service civil ou dans la protection civile ou pour l'exercice d'un mandat politique, il y a lieu de lui verser le plein salaire pendant 10 jours au plus par année civile. Si le mandat politique est assorti d'une indemnisation, l'employeur et le travailleur s'entendent sur une mise en compte éventuelle.
- 33.3 En cas d'absences dépassant 10 jours, le travailleur et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire.

Prestations Spida cf. annexe 6 CCT.

¹⁾ RS 220

Salaires, suppléments

Art. 34 Salaire au rendement

Art. 35 Salaire minimum

Art. 36 Compensation des pertes de salaire

Art. 37 Indemnité de fin d'année (13^e mois de salaire)

Art. 38 Négociations salariales

Art. 39 Indemnités pour heures de travail supplémentaires

Art. 40 Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés

Art. 41 Indemnités pour travaux à l'extérieur

Art. 42 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé

Art. 43 Versement du salaire

Art. 34 Salaire au rendement

- 34.1 L'employeur et le travailleur s'entendent individuellement sur le salaire selon le principe du rendement.¹⁾
- 34.2 Le salaire au rendement est fixé soit au mois, soit à l'heure.
- 34.3 Le salaire horaire correspondant au salaire mensuel résulte d'une division du salaire mensuel par 174 pour un temps de travail brut de 2'086 heures par année.
- 34.4 Il est interdit au travailleur de céder des créances futures en matière de salaires envers l'employeur à des tiers (interdiction de cession).²⁾
- 34.5 Un décompte est établi en cas d'une résiliation du rapport de travail.
- 34.6 Si ce décompte comporte un solde horaire négatif pour le travailleur, ce temps manquant doit être rattrapé pendant le délai de résiliation, faute de quoi une déduction de salaire peut être opérée.
- 34.7 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux dispositions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure).³⁾

Art. 35 Salaire minimum

- 35.1 Les parties contractantes fixent les salaires minimaux pour les travailleurs soumis à la CCT.
- 35.2 La fixation des salaires minimaux pour les travailleurs soumis à la CCT a lieu selon l'art. 10.6 CCT.
- 35.3 Les salaires minimaux fixés par les parties contractantes de la CCT sont annoncés au cours du mois de novembre sous la forme d'un accord complémentaire ou comme annexe 8 à la CCT.

¹⁾ Art. 322 CO

³⁾ Art. 324 CO

²⁾ Art. 325 CO

- 35.4 Les salaires minimaux suivants sont fixés:
- a) **Monteur-électricien/installateur-électricien CFC¹⁾**
avec certificat fédéral de capacité
 - b) **Electricien de montage CFC¹⁾** avec certificat fédéral de capacité
 - c) **Télématricien CFC** avec certificat fédéral de capacité
 - d) **Collaborateurs avec seulement un titre scolaire dans la
branche suisse de l'installation électrique et de l'installation
de télécommunication**
 - e) **Collaborateurs sans titre professionnel de la branche**

Les salaires minimaux peuvent être définis sous forme de montant fixe ou de fourchette. Les salaires minimaux et l'adaptation des salaires actuelles figurent dans l'annexe 8.

- 35.5 Si un salaire minimal fixé par les parties contractantes de la CCT ne peut être payé pour des raisons inhérentes à la personne du travailleur, une demande relative à la fixation du salaire minimal à un niveau inférieur sera présentée à la CPN en vertu de l'art. 10.4, let. c, CCT ou à la CP en vertu de l'art. 11.2, let. c, CCT.

Art. 36 **Compensation des pertes de salaire**

- 36.1 Les prestations de perte de salaire (journées de carence en cas d'accident, maladie, vacances, jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures.

Art. 37 **Indemnité de fin d'année (13^{ème} mois de salaire)**

- 37.1 Le travailleur touche une indemnité de fin d'année de 100% du salaire mensuel moyen.²⁾
- 37.2 L'indemnité de fin d'année est versée en décembre ou en cas de dissolution du rapport de travail selon l'art. 37.3 CCT.

¹⁾ Concernant l'équivalence d'autres professions apparentées de la branche électro, les dispositions et la pratique de l'Inspection fédérale des installations à courant fort (ESTI) prévalent. Voir également l'ordonnance sur les installations électriques à basse tension (OIB) du Conseil fédéral (OIBT art. 8 al. 3).

²⁾ Art. 322d, al. 1^{er}, CO

- 37.3 Lorsque le rapport de service n'a pas duré toute l'année, l'indemnité de fin d'année est versée prorata temporis.
- 37.4 Si le travailleur est empêché de travailler pour une raison quelconque pendant plus de deux mois au total au cours d'une année de service, l'indemnité de fin d'année peut être réduite d'un douzième pour chaque mois d'empêchement complet supplémentaire.

Art. 38 Négociations salariales

- 38.1 En vertu de l'art. 10.6 CCT, la Commission paritaire nationale définit les éventuelles adaptations des salaires minimaux et du cadre salarial. Les règles applicables sont publiées annuellement dans l'annexe 8 à la CCT.

Art. 39 Indemnités pour heures supplémentaires

Heures d'appoint normales

- 39.1 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son remplaçant ou si elles sont visées ultérieurement.¹⁾
- 39.2 Les heures d'appoint sont à compenser en priorité par des congés au cours de l'année civile suivante. Si la compensation n'est pas possible du point de vue de l'entreprise, il y a lieu de payer les heures d'appoint.²⁾
- 39.3 Sont considérées comme heures supplémentaires normales les heures travaillées dans les limites des horaires de travail de jour et de soirée (06h00 à 23h00) et dépassant le temps de travail brut par année. Les heures supplémentaires normales sont à compenser dans les 9 mois par des congés de même durée. Si la compensation n'est pas possible du point de vue de l'entreprise, il y a lieu de payer les heures supplémentaires avec un supplément de 25%. Le solde de temps est à équilibrer pour la fin de l'année selon les dispositions de l'art. 23.4 CCT.
Si la compensation est possible mais que le travailleur souhaite le paiement, c'est l'employeur qui décide, en fonction de la situa-

¹⁾ Art. 321c, al. 1^{er}, CO

²⁾ Art. 321c, al. 2 et 3, CO

tion dans l'entreprise, de la compensation des heures supplémentaires par des congés ou de leur paiement sans supplément.

Art. 40 Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés

40.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés:¹⁾

Heure	Dimanches/ jours fériés	Lundi à vendredi	Samedi
00.00–06.00	100%	50%	50%
06.00–13.00	100%	0%	0%
13.00–23.00	100%	0%	25%
23.00–24.00	100%	50%	50%

40.2 Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées de nuit, le samedi ainsi que les dimanches et jours fériés, celles-ci doivent en principe être compensées avec un supplément en temps (selon l'art. 40.1 CCT) par un congé équivalent. Si la compensation n'est pas possible du point de vue de l'entreprise, il y a lieu de payer les heures supplémentaires avec un supplément de salaire (selon l'art. 40.1 CCT).

40.3 Les heures anticipées ne sont pas considérées comme des heures d'appoint.

Art. 41 Indemnités pour travaux à l'extérieur

a) avec retour quotidien

41.1 Le travailleur a droit au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration de CHF 12.– / jour:

- lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi / au domicile de l'entreprise ou au propre domicile; ou
- lorsque l'employeur enjoint le travailleur de rester à midi sur le lieu de travail externe²⁾.
- lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi / au domicile de l'entreprise ou au propre domi-

¹⁾ Art. 17 ss. LTr

²⁾ Art. 327a, al. 1^{er} et 2, CO

cile, c'est-à-dire lorsque le lieu de travail externe se situe en dehors d'un rayon de 10 km du lieu d'emploi/du domicile de l'entreprise ou du propre domicile, ou si le trajet (simple) correspondant excède 15 km.

b) sans possibilité de retour quotidien

- 41.2 Les dispositions ci-après s'appliquent uniquement aux travaux externes d'une durée prolongée sans retour le soir à l'intérieur du champ d'application territorial de la présente CCT.
- 41.3 Les frais pour la restauration et l'hébergement appropriés engendrés lors des travaux à l'extérieur sont à rembourser au travailleur.¹⁾
- 41.4 Lors de travaux externes d'une durée prolongée à l'intérieur de nos frontières, le travailleur est en droit de rentrer chez lui pendant le week-end. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur.
- 41.5 Les travaux hors des frontières du pays sont convenus entre l'employeur et le travailleur.

Art. 42 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé

- 42.1 Lorsque le travailleur utilise un véhicule privé pour des déplacements de service avec l'accord explicite de l'employeur, il a droit à une indemnisation de CHF –.60 par kilomètre.²⁾
- 42.2 L'utilisation d'un motocycle et d'un cyclomoteur privés donne droit à une indemnisation de CHF 50.– par mois.
- 42.3 Pour l'utilisation d'une bicyclette, l'indemnité est de CHF 20.– par mois.
- 42.4 Le travailleur ou le détenteur est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour le véhicule à moteur privé.
- 42.5 Le travailleur est tenu d'emmener dans son véhicule privé selon l'art. 42.1 CCT le nombre d'autres travailleurs correspondant aux places prévues sur le permis de circulation. Il est en outre tenu de

¹⁾ Art. 327b, al. 1^{er} et 2, CO

²⁾ Art. 327b, al. 1^{er}, CO

transporter du matériel ou des outils dans le respect des dispositions de la loi sur la circulation routière.

- 42.6 Par le versement des indemnités selon les art. 42.1, 42.2 et 42.3 CCT ci-dessus, les obligations de l'employeur relevant de l'art. 327b, al. 1^{er} et 2, CO et l'ensemble des prétentions du travailleur envers l'employeur résultant de l'exploitation du véhicule sont compensées au travailleur.
- 42.7 L'utilisation des véhicules de service pour les déplacements privés doit être réglée individuellement entre l'employeur et le travailleur.

Art. 43 Versement du salaire

- 43.1 Le salaire et les compensations des pertes de salaire sont décomptés et versés mensuellement. Des paiements partiels sont possibles.¹⁾
- 43.2 Le salaire des travailleurs mensualisés n'est pas modifié au cours de l'année en raison des horaires de travail différenciés selon les art. 23.1 et 23.3 CCT.
- 43.3 Le salaire en numéraire sera versé au travailleur en monnaie ayant cours légal.²⁾
- 43.4 Il y a lieu d'établir un décompte écrit renseignant le travailleur sur le salaire, les frais, les indemnités et l'ensemble des retenues.³⁾
- 43.5 L'employeur ne peut compenser des prétentions à l'égard du travailleur avec les prétentions salariales que dans la mesure où celles-ci sont saisissables.⁴⁾
- 43.6 En cas de créances de l'employeur dérivant de dommages causés intentionnellement par le travailleur, celles-ci peuvent être compensées sans restriction, dans la mesure où les prétentions de salaire sont saisissables.⁴⁾

1) Art. 323, al. 1^{er}, CO

3) Art. 323b, al. 1^{er}, CO

2) Art. 323b, al. 1^{er}, CO

4) Art. 323b, al. 2, CO

Prestations sociales

- Art. 44 Allocations pour enfants et familiales
- Art. 45 Principe de l'obligation limitée de paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur
- Art. 46 Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie
- Art. 47 Conditions d'assurance
- Art. 48 Empêchement pour cause d'accident
- Art. 49 Empêchement pour cause de service militaire, civil ou dans la protection civile
- Art. 50 Décès du travailleur
- Art. 51 Décès de l'employeur
- Art. 52 Fonds social paritaire Spida
- Art. 53 Caisse de compensation pour allocations familiales Spida
- Art. 54 Spida Fondation de prévoyance

Art. 44 Allocations pour enfants et familiales

- 44.1 Les travailleurs touchent une allocation pour enfants et/ou familiale en plus de leur salaire. Les droits à ces prestations et leur montant sont régis par les dispositions cantonales.

Prestations Spida cf. annexe 6 CCT.

Art. 45 Principe de l'obligation limitée de paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler non imputable à la faute du travailleur

- 45.1 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'un mandat politique, l'employeur lui verse le salaire afférent pour un temps limité.¹⁾
- 45.2 En cas de grossesse et d'accouchement, la travailleuse a le même droit au versement du salaire qu'en cas de maladie.²⁾

Art. 46 Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie

- 46.1 L'employeur a l'obligation d'assurer les travailleurs pour des indemnités en cas de maladie à hauteur de 80% du salaire perdu pour maladie correspondant au temps de travail contractuel normal et ce, à titre collectif, auprès d'une assurance-maladie recon nue par la Confédération.³⁾ Les primes de l'assurance d'indemnités journalières collectives sont prises en charge par l'employeur et par le travailleur à raison d'une moitié chacun.
- 46.2 L'employeur peut souscrire une assurance d'indemnités journalières collectives avec prestations différées jusqu'à 180 jours par année civile. Pendant cette période (également en cas de départ du travailleur), il est tenu de verser 80% du salaire.⁴⁾ Indépendamment du différé, les primes de l'assurance d'indemnités journalières collectives sont prises en charge, pour moitié, par le travailleur, le différé étant calculé sur 3 jours. L'employeur est tenu d'informer le travailleur sur les conditions d'assurance.

¹⁾ Art. 324a, al. 1^{er} et 2, et art. 324b CO ³⁾ Art. 324a, al. 4, CO

²⁾ Art. 324a, al. 3, CO

⁴⁾ Art. 324a, al. 4, CO

- 46.3 Le travailleur doit fournir lui-même une justification suffisante de sa maladie. A partir du 3^e jour de maladie, cette justification doit être apportée sous forme de certificat médical. Les conditions d'assurance divergentes (par exemple certificat médical à partir du 1^{er} jour de maladie ou certificat par un médecin-conseil) demeurent réservées.
- 46.4 La part des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur.
- 46.5 Il est recommandé à l'employeur de souscrire l'assurance auprès de la Caisse maladie paritaire des branches de la technique de l'habitat (PKG)*.

Art. 47 Conditions d'assurance

- 47.1 Les conditions d'assurance doivent prévoir les dispositions suivantes:
- a) indemnités journalières en cas de maladie à titre de compensation de la perte de gain de l'employeur dans l'étendue de 80% du salaire contractuel annuel normal dès le début de la maladie ou après la période différée;
 - b) indemnités journalières en cas de maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs;
 - c) versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle, dans la mesure où l'empêchement de travailler atteint au moins 50%;
 - d) possibilité pour le travailleur de passer directement à l'assurance individuelle après sa sortie de l'assurance collective. L'âge d'adhésion déterminant dans le contrat collectif doit être conservé. Aucune nouvelle réserve d'assurance ne doit être formulée. L'assurance devra couvrir au minimum les prestations versées jusque-là, à savoir aussi bien le montant des indemnités journalières que la durée des droits aux prestations. L'assureur devra veiller à ce que la personne assurée soit informée par écrit sur ses droits au passage à l'assurance individuelle.

* Caisse maladie paritaire des branches de la technique de l'habitat CPA,
Jupiterstrasse 15, Case postale 234, 3000 Berne 15

- 47.2 Les prestations d'assurances doivent être accordées aux nouveaux arrivants dès la date de la prise en charge de l'emploi, dans la mesure où l'assuré n'est pas malade au moment de l'adhésion à la caisse et que l'assurance ne formule pas de réserve en raison d'une maladie préexistante.
- 47.3 L'ensemble du personnel soumis à la CCT doit être assuré.
- 47.4 L'employeur ne peut choisir que des assureurs ayant adhéré à la Convention de libre passage dans l'assurance d'indemnités journalières collectives conclue entre l'Association suisse des assureurs privés maladie et accidents (AMA) et le Concordat des assureurs-maladie suisses (santésuisse).
Pour les réserves existantes, l'assurance doit garantir au minimum une couverture selon l'art. 324a CO.
- 47.5 Les dispositions de l'art 324a CO sont couvertes par celles des art. 46 et 47 CCT.

Art. 48 **Empêchement pour cause d'accident**

- 48.1 En vertu des dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), le travailleur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la Suva.
- 48.2 Sous réserve des jours de carence, l'employeur est libéré du paiement du salaire en cas d'accident.¹⁾
- 48.3 Dans le cas d'un accident dont les conséquences sont couvertes par la Suva, le travailleur a droit, pour le jour de l'accident et les 2 jours suivants, à 80% du salaire ou du pourcentage correspondant aux prestations de la Suva.
- 48.4 L'employeur prend en charge les primes pour l'assurance accidents professionnels de la Suva.
- 48.5 Les primes pour l'assurance accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.

¹⁾ Art. 324b CO

- 48.6 L'assurance accidents non professionnels prend fin à l'expiration du 30e jour suivant celui où cesse le droit à au moins un demi-salaire.
- 48.7 Lorsque l'assurance accidents non professionnels arrive à échéance, le travailleur a la possibilité de souscrire, à ses frais, une assurance par convention auprès de la Suva avant la fin de cette assurance pour un délai de 180 jours au plus.

**Art. 49 Empêchement pour cause de service militaire,
civil ou dans la protection civile**

- 49.1 Lorsque le travailleur accomplit du service militaire, civil ou dans la protection civile suisse en temps de paix,¹⁾ il touche le salaire de son employeur sur la base des cartes de déclaration de solde remises selon les dispositions suivantes.
- 49.2 Le montant des versements de salaire est le suivant:
pendant l'école de recrues (ER) en tant que recrue:
a) 50% du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;
b) 80% du salaire pour les personnes faisant service avec enfants;
- pendant les autres services obligatoires
c) jusqu'à 4 semaines par année civile: 100% du salaire;
pour les obligations dépassant cette période:
d) 50% du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;
e) 80% du salaire pour les personnes faisant service avec enfants;

Pour les militaires en service long, pendant 300 jours au maximum:
f) Si la recrue effectue du service long et reste employée auprès de son ancien employeur pendant au moins six mois à l'issue de sa période de service militaire, elle a droit à 80 % du salaire acquis avant le service pendant son instruction de base (école de recrues ER). La différence (20 %) est due à l'expiration des six mois et il incombe à l'employeur de la faire valoir.

Prestations Spida cf. annexe 6 CCT.

- 49.3 Les indemnités selon le régime des allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant le service militaire, civil ou dans la protection civile.

¹⁾ Art. 324a, al. 1^{er}, CO

- 49.4 L'obligation pour l'employeur de payer le salaire en vertu des art. 324a et 324b CO est ainsi considérée comme étant entièrement acquittée.
- 49.5 La CPN peut édicter un règlement pour la durée d'occupation auprès de l'employeur avant et après les périodes de service (délais de carence).

Art. 50 Décès du travailleur

- 50.1 Le contrat de travail prend fin au décès du travailleur.¹⁾ Toutefois, l'employeur est tenu d'accorder la jouissance du salaire au conjoint survivant ou aux enfants mineurs ou, à défaut de tels héritiers, aux autres personnes envers lesquelles le travailleur remplissait une obligation de soutien.²⁾
- 50.2 Le salaire doit être versé pendant un mois et, si les rapports de service ont duré plus de cinq ans, pendant deux mois à compter du jour du décès.³⁾

Prestations Spida cf. annexe 6 CCT.

Art. 51 Décès de l'employeur

- 51.1 A la mort de l'employeur, le contrat de travail passe aux héritiers. Les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.⁴⁾

Art. 52 Fonds social paritaire Spida

- 52.1 Les parties signataires de la convention ont créé les 15/17 février 1943 la fondation «Fonds pour la protection de la famille dans la branche suisse de l'installation électrique».
- 52.2 La fondation a pour but:
- a) d'exécuter et de garantir la caisse de compensation pour allocations familiales Spida convenue entre les associations fondatrices;

¹⁾ Art. 338, al. 1^{er}, CO

³⁾ Art. 338, al. 2, CO

²⁾ Art. 338, al. 2, CO

⁴⁾ Art. 338a, al. 1^{er}, CO

- b) de verser dans des circonstances particulières des prestations aux travailleurs afin d'atténuer les effets d'une situation de détresse dont ils ne sont pas responsables (les demandes de soutien sont à soumettre au conseil de fondation par le biais d'une partie contractante ou de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida citée à l'art. 52.1 CCT);
- c) de servir à d'autres fins d'assistance au profit des travailleurs et employeurs rattachés à la caisse de compensation, la réalisation du but initial de la fondation devant toujours être garantie.
- d) Le conseil de fondation compétent a élaboré un modèle pour l'atténuation des situations sociales difficiles engendrées par une invalidité due à une maladie. Pour tous renseignements, il faut s'adresser à la caisse de compensation pour allocations familiales Spida. Cf. annexe 6 CCT.

Art. 53 Caisse de compensation pour allocations familiales Spida

- 53.1 Pour permettre la meilleure compensation possible des prestations des employeurs, il existe une «Caisse de compensation pour allocations familiales Spida» sous la forme juridique de coopérative.
- 53.2 La caisse de compensation pour allocations familiales Spida a pour mandat de compenser les prestations CCT suivantes des employeurs assujettis à la caisse de compensation pour allocations familiales Spida (cf. aussi annexe 6 CCT):
 - a) allocations pour enfants et familiales (art. 44 CCT);
 - b) salaire en cas d'empêchement pour cause de service militaire, civil ou dans la protection civile (art. 49 CCT);
 - c) salaire en cas d'empêchement en raison de l'accomplissement d'obligations légales ou d'un mandat politique (art. 33 CCT);
 - d) indemnités pour absences (art. 32 CCT);
 - e) jouissance du salaire au décès du travailleur (art. 50 CCT).
- 53.3 Le règlement de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida (annexe 6 CCT) fait partie intégrante de la présente CCT.
- 53.4 Les entreprises membres de l'USIE opèrent leurs décomptes avec la CAF Spida. Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises sises dans des cantons connaissant un régime collectif équivalent en matière de caisses de compensation familiales, dans la mesure où celui-ci a été reconnu par la CPN.

Art. 54 Spida Fondation de prévoyance

- 54.1 Pour l'exécution et la garantie de la prévoyance professionnelle, il existe dans les branches suisses de l'installation, de la ferblanterie et des couvreurs une fondation paritaire désignée par «Spida Fondation de prévoyance»*.
- 54.2 Il est recommandé aux employeurs de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication de souscrire leur prévoyance professionnelle pour les travailleurs auprès de cette fondation paritaire.

* Spida Fondation de prévoyance, Bergstrasse 21, Case postale, 8044 Zurich



Résiliation, Dispositions finales

Art. 55 Résiliation en général

Art. 56 Résiliation pendant le temps d'essai

Art. 57 Résiliation après le temps d'essai

Art. 58 Protection contre les licenciements

Art. 59 Résiliation en temps inopportun par l'employeur

Art. 60 Résiliation en temps inopportun par le travailleur

Art. 61 Résiliation immédiate des rapports de travail

Art. 62 Licenciement injustifié

Art. 63 Licenciements collectifs

Art. 64 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

Art. 65 Rédaction de la convention et information

Art. 66 Langues

Art. 55 Résiliation en général

- 55.1 Le rapport de travail prend fin à l'expiration de la durée contractuelle le cas échéant convenue de façon fixe ou par la conclusion d'un accord de résiliation écrit ainsi que par la dénonciation par l'employeur ou le travailleur.¹⁾
- 55.2 Le rapport de travail peut être résilié moyennant observation du délai selon l'art. 57 CCT pour la fin d'un mois.²⁾ La résiliation doit être notifiée par lettre recommandée. La remise en main propre de la résiliation écrite au destinataire contre accusé de réception signé ou devant témoins dans ce délai répond également aux exigences formelles.
- 55.3 En cas de licenciement de travailleurs plus âgés pour des raisons économiques, il est possible d'informer la CP aux fins de la recherche d'un emploi.

Art. 56 Résiliation pendant le temps d'essai

- 56.1 Pendant le temps d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment moyennant observation d'un délai de 7 jours. Est réputé temps d'essai le premier mois d'un rapport de travail.³⁾
- 56.2 Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit. Toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.⁴⁾
- 56.3 Dans le cas d'une réduction effective du temps d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale dont la prise en charge n'est pas volontaire, le temps d'essai est prolongé d'autant.⁵⁾

Art. 57 Résiliation après le temps d'essai

- 57.1 Dans la première année de service, le rapport de travail peut être résilié moyennant observation d'un délai d'un mois. A compter du premier jour après l'expiration de la première année de service jusqu'à la neuvième année de service (inclusive), la résiliation

¹⁾ Art. 335 CO

⁴⁾ Art. 335b, al. 2, CO

²⁾ Art. 335a, al. 1^{er}, CO

⁵⁾ Art. 335b, al. 3, CO

³⁾ Art. 335b, al. 1^{er}, CO

peut avoir lieu avec un délai de 2 mois et ensuite avec un délai de 3 mois pour la fin d'un mois respectivement.¹⁾

Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, mais pas réduits à moins d'un mois.²⁾

- 57.2 Lorsque le rapport de travail est poursuivi après l'apprentissage dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour la détermination du délai de résiliation.

Art. 58 Protection contre les licenciements

- 58.1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:
- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte un préjudice essentiel à la collaboration dans l'entreprise;
 - b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte un préjudice essentiel à la collaboration dans l'entreprise;
 - c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
 - d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions découlant du contrat de travail;
 - e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire dans l'armée, dans le civil, dans la protection civile, dans le Service féminin de l'armée ou dans le Service de la Croix-Rouge suisses ou parce qu'elle accomplit une obligation légale dont la prise en charge n'est pas volontaire.³⁾
- 58.2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:
- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
 - b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.⁴⁾

¹⁾ Art. 335c, al. 1^{er}, CO

³⁾ Art. 336, al. 1^{er}, CO

²⁾ Art. 335c, al. 2, CO

⁴⁾ Art. 336, al. 2, let. a et b, CO

- 58.3 La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité.¹⁾
- 58.4 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.²⁾
- 58.5 La partie qui entend demander une indemnité fondée sur ces dispositions doit faire opposition au congé par écrit auprès de la partie procédant à la résiliation au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.³⁾
- 58.6 Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail, sous peine de péremption.⁴⁾

Art. 59 Résiliation en temps inopportun par l'employeur

- 59.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:
- a) pendant que l'autre partie accomplit un service obligatoire dans l'armée, dans le civil, dans la protection civile, dans le Service féminin de l'armée ou dans le Service de la Croix-Rouge suisses et, dans la mesure où le service dure plus de 11 jours, pendant les 4 semaines qui précèdent ou qui suivent ce service;
 - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et ce durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service (inclusive) et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
 - c) à partir de la dixième année de service pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance-maladie et accidents obligatoire (720 jours), dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale en raison d'une maladie ou d'un accident;

¹⁾ Art. 336a, al. 1^{er}, CO

³⁾ Art. 336b, al. 1^{er}, CO

²⁾ Art. 336a, al. 2, CO

⁴⁾ Art. 336b, al. 2, CO

- d) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines suivant l'accouchement de la travailleuse;
- e) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale compétente.¹⁾
- 59.2 Le congé donné pendant l'une des périodes fixées à l'art. 59.1 CCT est nul. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.²⁾
- 59.3 Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.³⁾

Art. 60 Résiliation en temps inopportun par le travailleur

- 60.1 Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché d'exercer l'activité pour les motifs indiqués à l'art. 59.1, let. a et b CCT, et s'il incombe au travailleur d'assumer l'activité pendant l'empêchement.⁴⁾
- 60.2 Les art. 59.2 et 59.3 CCT sont applicables de manière correspondante.⁵⁾

Art. 61 Résiliation immédiate des rapports de travail

- 61.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. La partie qui résilie sans délai doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.⁶⁾
- 61.2 Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent

¹⁾ Art. 336c, al. 1^{er}, CO

⁴⁾ Art. 336d, al. 1^{er}, CO

²⁾ Art. 336c, al. 2, CO

⁵⁾ Art. 336d, al. 2, CO

³⁾ Art. 336c, al. 3, CO

⁶⁾ Art. 337, al. 1^{er}, et art. 337b CO

pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.¹⁾

Art. 62 Licenciement injustifié

- 62.1 Lorsque l'employeur licencie le travailleur immédiatement sans justes motifs, celui-ci a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin en observant le délai de congé ou à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée.²⁾
- 62.2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.³⁾
- 62.3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances. Elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.⁴⁾

Art. 63 Licenciements collectifs

- 63.1 Par licenciements collectifs conformément aux art. 335d à 335g CO⁵⁾ on entend les licenciements prononcés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:
- a) égal à 8 dans les entreprises employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
 - b) de 10% de l'effectif des travailleurs dans les entreprises employant habituellement plus de 100 et moins de 300 travailleurs;
 - c) égal à 30 travailleurs dans les entreprises employant habituellement au moins 300 travailleurs.
- 63.2 L'employeur consulte les travailleurs en cas de licenciements collectifs au sens des art. 335d ss. CO⁶⁾ et leur donne la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les licenciements.

¹⁾ Art. 337, al. 2, et art. 337b CO

⁴⁾ Art. 337c, al. 3, CO

²⁾ Art. 337c, al. 1^{er}, CO

^{5),6)} RS 220

³⁾ Art. 337c, al. 2, CO

ments ou d'en limiter leur nombre ainsi que d'en atténuer leurs conséquences.

- 63.3 L'employeur informe les travailleurs par écrit sur:
- les motifs du licenciement collectif;
 - le nombre de travailleurs devant être licenciés;
 - le nombre de travailleurs habituellement employés;
 - la période pendant laquelle il est prévu de notifier les licenciements.
- 63.4 L'employeur et les travailleurs peuvent faire appel à la CP en cas de licenciements collectifs. C'est la CPN qui tranche définitivement en cas de litiges.

Art. 64 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

- 64.1 Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.²⁾
- 64.2 Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.³⁾

Art. 65 Rédaction de la convention et information

- 65.1 Le texte de la présente convention a été rédigé par les représentants des parties contractantes.
- 65.2 Le travailleur a droit à un exemplaire de la CCT ou de la consulter en tout temps dans l'entreprise.
- 65.3 Toute modification rédactionnelle ainsi que les éventuelles adaptations de salaire annuelles seront publiées dans un accord complémentaire.

¹⁾ Art. 337d, al. 1^{er}, CO

²⁾ Art. 337d, al. 2^{ème}, CO

66.1 La présente CCT et ses annexes sont publiés en allemand, en français et en italien. La version allemande fait foi en cas de problèmes d'interprétation. Les termes «employeur et travailleur» s'adressent également aux «employeuses et travailleuses».

Annexes

Les annexes suivants font partie de la présente convention:

- Annexe 1: Statuts de la Commission paritaire nationale (CPN);
- Annexe 2: Règlement relatif aux contributions professionnelles et aux frais d'exécution;
- Annexe 3: Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation);
- Annexe 4: Code des obligations (Licenciement collectif);
- Annexe 5: Contrat d'adhésion;
- Annexe 6: Caisse de compensation pour allocations familiales Spida;
- Annexe 7: Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, du 11.11.2004;
- Annexe 7.1: Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, prolongation et modification, du 30.6.2008;
- Annexe 8: Accord salarial selon l'art. 38 CCT, art. 35.4 CCT et temps de travail brut annuel pour l'année 2012.

Ils s'appliquent en tant que parties intégrantes de la CCT et ont également force obligatoire, conformément à l'arrêté du Conseil fédéral.

Les parties contractantes

Zurich, Berne, en avril 2012

Pour l'Union suisse des Installateurs-Electriciens USIE

Le président central
Pirmin Gassmann

Le directeur
Hans-Peter In-Albon

Pour le Syndicat Unia

Le coprésident
Renzo Ambrosetti

Le responsable de branche
Aldo Ferrari

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de branche
Nicola Tamburrino

Annexes

- Annexe 1: Statuts de la Commission paritaire nationale (CPN)
- Annexe 2: Règlement relatif aux contributions professionnelles et aux frais d'exécution
- Annexe 3: Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)
- Annexe 4: Code des obligations (Licenciement collectif)
- Annexe 5: Contrat d'adhésion
- Annexe 6: Caisse de compensation pour allocations familiales Spida
- Annexe 7: Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, du 11.11.2004
- Annexe 7.1: Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, prolongation et modification, du 30.6.2008
- Annexe 8: Accord salarial selon l'art. 38 CCT, art. 35.4 CCT et temps de travail brut annuel pour l'année 2012

Ils s'appliquent en tant que parties intégrantes de la CCT et ont également force obligatoire, conformément à l'arrêté du Conseil fédéral.

Annexe 1

Statuts de la Commission paritaire nationale (CPN)

Art. 1 **Nom et siège**

- 1.1 Sur la base de l'art. 10 de la convention collective de travail (CCT) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, il existe, sous le nom de «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication» une association au sens des art. 60 ss. CCS.¹⁾
- 1.2 L'adresse de l'association est la suivante:
Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication
Weltpoststrasse 20
Case postale 272
3000 Berne 15
Courriel: elektrogewerbe@plk.ch
www.cpn-electro.ch
- 1.3 L'association CPN est inscrite au registre du commerce.²⁾

Art. 2 **But et compétences**

- 2.1 Conformément aux dispositions applicables de la CCT, l'association a pour but la collaboration des parties signataires de la CCT de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, du 1.1.2005, des employeurs et travailleurs qui y sont soumis ainsi que l'exécution de la convention dans la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication.
- 2.2 Les tâches de la CPN sont énumérées en détail à l'art. 10.4 CCT. Les compétences afférentes découlent directement de la CCT.
- 2.3 L'association «Commission paritaire nationale de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication», désignée ci-après par CPN, a le droit exclusif d'appli-

¹⁾ RS 210

²⁾ Art.61 CCS

quer toutes mesures dans le sens d'une exécution et d'une mise en œuvre conséquentes des dispositions de la convention collective de travail (CCT) et de la déclaration de force obligatoire (DFO).

Art. 3 Membres

- 3.1 L'association «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication» se compose de 16 membres¹⁾ au maximum.
- 3.2 Les parties contractantes de la CCT de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, du 24.6.2004, désignent les membres de l'association CPN d'après la clé suivante:
USIE: 8 représentants patronaux;
Unia: 5 représentants syndicaux;
Syna: 3 représentants syndicaux.

Art. 4 Organes

- 4.1 L'association CPN a les organes suivants:²⁾
- a) l'assemblée des membres;
 - b) le comité;
 - c) l'organe de révision.

Art. 5 L'assemblée des membres

- 5.1 L'assemblée des membres est l'organe suprême de l'association CPN. Elle est dirigée par le président, le vice-président ou un membre.
- 5.2 L'assemblée ordinaire des membres a lieu une fois par an.³⁾ Les assemblées extraordinaires des membres sont convoquées par décision de l'assemblée ordinaire des membres, par le comité, à la requête de l'organe de révision ou lorsque 5 membres le demandent. Dans ce cas, l'assemblée extraordinaire des membres doit être convoquée dans les 2 mois après réception de la proposition afférente.

¹⁾ Art. 70ss CCS

³⁾ Art. 64 à 68 CCS

²⁾ Art. 64ss CCS

- 5.3 L'assemblée des membres a les attributions suivantes:¹⁾
- a) l'adoption et la modification des statuts;
 - b) la nomination du comité, à savoir, en tout temps, de 2 représentants patronaux et de 2 représentants syndicaux;
 - c) la nomination de l'organe de révision;
 - d) la prise de connaissance du rapport des réviseurs relatif aux comptes de l'association;
 - e) l'approbation des comptes de l'association;
 - f) la décharge accordée au ou à la responsable des finances;
 - g) l'exécution des normes contractuelles et légales ainsi que des dispositions afférentes de la CCT et de la DFO;
 - h) la décharge accordée au comité;
 - i) la dissolution de l'association;
 - k) l'appréciation de litiges relevant, en vertu de la CCT/DFO, de la compétence de la CPN et qui n'est pas déléguée au comité.
- 5.4 Si les affaires l'exigent, des spécialistes des parties contractantes avec voix consultative peuvent être invités, d'un commun accord, aux assemblées des membres.
- 5.5 Le quorum de l'assemblée des membres est atteint lorsqu'au moins 4 membres patronaux et 4 membres syndicaux sont présents. La représentation est possible, un membre pouvant représenter 2 autres membres au plus et devant être dûment mandaté. L'assemblée des membres décide à la majorité simple. Le président n'a pas voix prépondérante.²⁾
- 5.6 Les invitations aux assemblées des membres sont notifiées au plus tard 10 jours avant la réunion, par écrit, en communiquant les objets portés à l'ordre du jour. En cas de réunion d'une assemblée extraordinaire des membres selon l'art. 5.2, annexe 1 CCT, ce délai ne doit pas être observé.
- 5.7 Un procès verbal est tenu sur les délibérations. Le ou la secrétaire de l'association CPN exerce la fonction de rédacteur ou de rédactrice du procès-verbal.

Art. 6 Le comité

- 6.1 Le comité se compose de 4 personnes. Il se constitue lui-même.³⁾

¹⁾ Art. 65 CCS

³⁾ Art. 69 CCS

²⁾ Art. 66 s. CCS

- 6.2 Un représentant des employeurs ou un représentant des travailleurs exerce, en alternance annuelle, la fonction de président du comité et, simultanément, de président de l'association. Le vice-président appartient à l'autre représentation d'intérêts.
- 6.3 Un procès verbal est tenu sur les délibérations. Le ou la secrétaire de l'association CPN exerce la fonction de rédacteur ou de rédactrice du procès-verbal.
- 6.4 Le comité a les attributions suivantes:
- a) la préparation de l'assemblée des membres;
 - b) l'appréciation et les décisions relatives aux contrôles de la comptabilité salariale et des chantiers en vertu de l'art. 10.4 let. k) et l) CCT et art. 13.1, 3 et 8 CCT.
 - c) l'acceptation de membres conformément aux propositions selon l'art. 3.2 annexe 1 CCT;
 - d) les propositions d'exclusion et de remplacement de membres de l'association à l'adresse de la partie contractante de la CCT concernée (art. 3.2 annexe 1 CCT);
 - e) l'exécution de la CCT et de la DFO, dans la mesure où l'assemblée des membres n'est pas impérativement compétente;
 - f) l'établissement du budget à l'intention de l'assemblée des membres;
 - g) l'appréciation de litiges relevant de sa compétence en vertu de la CCT/DFO.

Art. 7 Finances

- 7.1 L'association CPN se finance comme suit:¹⁾
- a) par les contributions de membres des employeurs et des travailleurs soumis à la CCT de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication (contributions professionnelles et aux frais d'exécution selon l'art. 19 CCT, DFO);
 - b) par le produit des intérêts;
 - c) par d'autres recettes.

Les bases juridiques pour la facturation des contributions professionnelles et aux frais d'exécution ainsi que des émoluments des contrats d'adhésion (facturation, rappels et recouvrement) résultent des art. 10.4, let. g, et 11.2, let. b, CCT/DFO).

¹⁾ Art. 71, al. 1^{er}, CCS

- 7.2 Les tâches et le financement de l'association CPN sont régis par les art. 10 et 19 CCT ainsi que par l'annexe 2 à la CCT.
L'association CPN peut entretenir un bureau permanent pour l'accomplissement des tâches et la gestion financière.
- 7.3 Le bureau (secrétariat) de l'association CPN se trouve à l'adresse suivante:
Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication
Weltpoststrasse 20
Case postale 272
3000 Berne 15
Courriel: elektrogewerbe@plkinkasso.ch
www.cpn-electro.ch
- 7.4 Le secrétariat de la CPN établit les comptes annuels ainsi que le bilan conformément aux principes reconnus.

Art. 8 L'organe de révision

- 8.1 Une entreprise fiduciaire indépendante des parties contractantes de la CCT et élue chaque année par l'assemblée des membres exerce la fonction d'organe de révision.
- 8.2 L'organe de révision est chargé de la vérification des comptes annuels de l'association CPN.
- 8.3 L'organe de révision rédige, à l'intention de l'assemblée des membres, un rapport relatif à la révision des comptes.
- 8.4 Un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs exercent la fonction de réviseurs internes. Ils vérifient les comptes et notamment la gestion. Leur élection a lieu par l'assemblée des membres.

Art. 9 Responsabilité

- 9.1 L'association CPN répond exclusivement avec son patrimoine.
- 9.2 Toute autre responsabilité (obligation d'opérer des versements supplémentaires) des membres de l'association ou des parties à la CCT de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, du 24.6.2004, est exclue.

Art. 10 Dissolution

10.1 Une dissolution de l'association CPN ne peut être décidée que par l'assemblée des membres.¹⁾ Elle est exclue tant que la CPN est impérativement prescrite par la CCT.

Si la CCT est dissoute en raison de l'expiration de sa durée ou par résiliation, une assemblée extraordinaire des membres sera convoquée en vue de la dissolution de l'association CPN.

10.2 En cas de dissolution de l'association CPN, tous les actifs seront versés aux parties contractantes, à raison d'une moitié chacune (USIE: 50%; Unia/Syna: 50%). Les fonds sont à utiliser conformément aux art. 19.9 et 19.10 CCT.

Art. 11 Dispositions finales

11.1 Les art. 60 ss. CCS²⁾ sont applicables, sauf disposition contraire dans les présents statuts.

Art. 12 Entrée en vigueur

12.1 Les présents statuts entrent en vigueur au 1.1.2012.

Signatures

Pour l'association «Commission paritaire nationale (CPN) de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication»

Le président
Tarzius Caviezel

Le vice-président
Aldo Ferrari

¹⁾ Art. 76 s. CCS

²⁾ RS 210

Annexe 2

Règlement relatif aux contributions professionnelles et aux frais d'exécution

Art. 1 **Principe**

- 1.1 En vertu des art. 7 et 19 de la CCT, le montant de la cotisation professionnelle et aux frais d'exécution s'élève à CHF 21.– par mois au minimum.

Art. 2 **Cotisations des travailleurs et des employeurs**

- 2.1 La cotisation des travailleurs assujettis est déduite chaque mois directement du salaire et cette déduction est mentionnée clairement sur le décompte de salaire.
- 2.2 Ces contributions professionnelles et aux frais d'exécution déduites par l'employeur doivent être versées à la CP selon les directives de cette dernière.
- 2.3 Les employeurs qui ne sont pas membres de l'USIE, mais qui tombent sous le coup de la déclaration de force obligatoire, versent eux aussi une contribution professionnelle et aux frais d'exécution. Ce montant est calculé sur la base du nombre de travailleurs assujettis, multiplié par le montant en vigueur de CHF 15.– respectivement de CHF 21.– par mois.

Art. 3 **Cotisations des employeurs (entreprises avec contrat d'adhésion)**

- 3.1 Les employeurs non assujettis à la DFO et signataires d'un contrat d'adhésion transmettent les cotisations afférentes annuellement à la caisse de la CP.

Art. 4 **Reçus de cotisations**

- 4.1 L'employeur remet aux travailleurs assujettis à la convention, en fin d'année ou à la fin des rapports de travail, une quittance ou une attestation pour les cotisations acquittées au cours de l'année civile par l'employeur.

- 4.2 Les formulaires de reçus peuvent être obtenus auprès de la commission paritaire. Les reçus établis sur ordinateur et signés par l'employeur sont également acceptés.

Art. 5 Remboursement des cotisations

- 5.1 Les travailleurs membres d'une organisation de travailleurs signataire de la convention se voient rembourser les contributions professionnelles et aux frais d'exécution par l'organisation compétente sur présentation du reçu.
- 5.2 Ces reçus doivent être présentés avant la fin de l'année suivante. Toute présentation ultérieure requiert une motivation écrite.

Art. 6 Emploi des contributions professionnelles et aux frais d'exécution

- 6.1 Les recettes brutes permettent de couvrir les frais de secrétariat ainsi que les débours au sens de l'art. 6.2 annexe 2 CCT.
- 6.2 Ces moyens doivent être employés de la façon suivante:
a) exécution de la CCT;
b) encouragement de la formation professionnelle continue;
c) mesures dans les domaines de la sécurité du travail et de la protection de la santé.
- 6.3 La Commission paritaire nationale et les commissions paritaires établissent un budget annuel.
- 6.4 Les comptes annuels et les bilans sont vérifiés annuellement par un organe de révision indépendant.

Art. 7 Organes d'application

- 7.1 L'encaissement des cotisations est confié aux commissions paritaires.

- 7.2 Les tâches suivantes incombent aux CP en relation avec les contributions professionnelles et aux frais d'exécution:
- a) elles approuvent les comptes annuels et les rapports de contrôle;
 - b) elles ordonnent les contrôles quant à l'exécution correcte dans les entreprises;
 - c) elles ont la compétence de procéder à d'éventuelles modifications des règlements relatifs à l'encaissement et au financement pendant la durée de la convention.
- 7.3 La fonction de contrôle est exercée par un organe de révision indépendant choisi par la CP.
Celui-ci remplit les tâches suivantes:
- a) contrôle des comptes annuels;
 - b) établissement d'un rapport de contrôle pour la CPN et la CP;
 - c) en collaboration avec le bureau de la CPN, vérification de l'exécution correcte des dispositions en matière de frais professionnels et d'exécution.

Art. 8 Application

- 8.1 En tant que bénéficiaire des contributions professionnelles et aux frais d'exécution, le bureau de la CPN veille, en collaboration avec les parties contractantes de la CCT, à l'application de l'obligation de cotiser en vertu de l'art. 19 de la CCT. Les membres de la CPN sont régulièrement informés.
- 8.2 La liquidation des éventuels différents résultant du présent règlement relève de la compétence de la CPN et du tribunal arbitral.

Art. 9 Validité

- 9.1 Le présent annexe fait partie intégrante de la CCT.

Les parties contractantes

Zurich, Berne, en avril 2012

Pour l'Union suisse des Installateurs-Electriciens USIE

Le président central
Pirmin Gassmann

Le directeur
Hans-Peter In-Albon

Pour le Syndicat Unia

Le coprésident
Renzo Ambrosetti

Le responsable de branche
Aldo Ferrari

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de branche
Nicola Tamburrino

Annexe 3

822.14

Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation)

du 17 décembre 1993 (Etat le 6 avril 2004)

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 34^{er}, al. 1, let. b, de la constitution fédérale¹;
vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993²,
arrête:*

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence.

Art. 2 Dérogations

Il peut être dérogé à la présente loi en faveur des travailleurs. Les dérogations en défaveur des travailleurs ne sont admises que par voie de convention collective de travail; elles sont exclues en ce qui concerne les art. 3, 6, 9, 10, 12 et 14, al. 2, let. b.

Art. 3 Droit d'être représenté

Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations.

Art. 4 Participation dans les entreprises sans représentation des travailleurs

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, ces derniers exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation prévus aux art. 9 et 10.

RO 1994 1037

¹ [RS 1 3]

² FF 1993 I 757

Section 2 Représentation des travailleurs

Art. 5 Election initiale

¹ Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent d'entre eux.

² L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.

³ L'employeur et les travailleurs organisent en commun la votation et l'élection.

Art. 6 Principes régissant les élections

Les élections sont générales et libres. Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

Art. 7 Nombre de représentants

¹ Le nombre des représentants des travailleurs est déterminé conjointement par l'employeur et les travailleurs. La taille et la structure de l'entreprise doivent être équitablement prises en compte.

² La représentation compte trois membres au moins.

Art. 8 Mandat

La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les informe régulièrement sur son activité.

Section 3 Droits de participation

Art. 9 Droit à l'information

¹ La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.

² L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel.

Art. 10 Droits de participation particuliers

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

- a.³ sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents⁴ et protection des travailleurs au sens de l'art. 48 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail⁵;
- b. le transfert de l'entreprise au sens des art. 333 et 333a du code des obligations⁶;
- c. les licenciements collectifs au sens de l'art. 335d à 335g du code des obligations;
- d.⁷ l'affiliation à une institution de la prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

Section 4 Collaboration

Art. 11 Principe

¹ La collaboration entre l'employeur et la représentation des travailleurs dans le domaine de l'exploitation de l'entreprise repose sur le principe de la bonne foi.

² L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires.

Art. 12 Protection des représentants des travailleurs

¹ L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.

² Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

Art. 13 Exercice du mandat pendant les heures de travail

Les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail à condition que ce mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent.

³ Nouvelle teneur selon l'art. 64 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail, dans la teneur du 20 mars 1998, en vigueur depuis le 1^{er} août 2000 (RS 822.11).

⁴ RS 832.20

⁵ RS 822.11

⁶ RS 220

⁷ Introduite par le ch. 5 de l'annexe à la LF du 3 oct. 2003 (1^{re} révision LPP), en vigueur depuis le 1^{er} avril 2004 (RO 2004 1677 1700; FF 2000 2495).

Art. 14 Devoir de discrétion

¹ Les représentants des travailleurs sont tenus de garder, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat.

² L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:

- a. les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;
- b. les affaires personnelles des travailleurs.

³ Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'art. 4, de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens de l'al. 1, sont aussi liés par le devoir de discrétion.

⁴ Les travailleurs qui ont été informés par la représentation des travailleurs, en application de l'art. 8 de la présente loi, sont aussi tenus de garder le secret.

⁵ Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

Section 5 Organisation et procédure judiciaire**Art. 15**

¹ Les conflits découlant de l'application de la présente loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage.

² Ont qualité pour recourir les employeurs et les travailleurs intéressés et leurs associations. Dans ce dernier cas, seule l'action en constatation est admissible.

³ La procédure est simple, rapide et gratuite. Les faits sont établis d'office.

Section 6 Dispositions finales**Art. 16**

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1^{er} mai 1994⁸

⁸ RO 1994 1041

Annexe 4

Code des obligations (Du contrat de travail) (RS 220)

II^{bis} Licenciement collectif

Art. 335d

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. Egal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
2. De 10 pour cent du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. Egal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e

1. Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.
2. Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge.

Art. 335f

1. L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.
2. Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.

3. Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:
 - a. Les motifs du licenciement collectif;
 - b. Le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
 - c. Le nombre des travailleurs habituellement employés;
 - d. La période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.
4. Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue au 3^e alinéa.

Art. 335g

1. L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.
2. La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.

Annexe 5

Contrat d'adhésion

(Adhésion à la convention pour les employeurs non affiliés à la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication en vertu de l'art. 8 CCT).

L'entreprise soussignée

Nom: _____

Type d'entreprise: _____

Siège de la société (localité): _____

Rue, numéro: _____

atteste par la présente avoir reçu un exemplaire de la convention collective de travail susmentionnée avec ses ajouts parus depuis son entrée en vigueur et déclare reconnaître comme obligatoires pour elle toutes les dispositions de cette CCT pendant toute la durée de la convention.

Cette déclaration d'adhésion s'applique notamment aussi à toutes les décisions des instances contractuelles communiquées en vertu des art. 10 et 11 CCT ainsi qu'à toutes autres conventions des parties contractantes communiquées et se référant à la CCT.

L'entreprise soussignée reconnaît les décisions de la CPN (art. 10 CCT) et du tribunal arbitral contractuel (art. 12 CCT). Elle s'engage à verser la contribution professionnelle et aux frais d'exécution prévue à l'art. 19 CCT.

L'entreprise soussignée a été invitée, lors de la signature du contrat d'adhésion, à porter une attention particulière aux dispositions suivantes de la CCT: caisse de compensation pour allocations familiales Spida (annexe 6 CCT), tribunal arbitral contractuel (art. 12 CCT), contributions professionnelles et aux frais d'exécution (art. 19 CCT), émoluments d'adhésion (art. 8 CCT), durée et renouvellement de la convention (art. 18 CCT) et aussi à reconnaître les dispositions complémentaires du siège social de l'entreprise.

Pour tous les différends pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application de ce contrat d'adhésion et qui ne peuvent pas être réglés lors

des négociations directes entre les parties, l'entreprise se soumet à la décision de la commission paritaire ou de la Commission paritaire nationale. La décision de la commission paritaire peut être portée dans un délai de 10 jours devant la Commission paritaire nationale ou devant le tribunal arbitral contractuel (art. 12 CCT) qui est explicitement reconnu comme tribunal arbitral à l'exclusion des voies de droit ordinaires. Celui-ci tranche définitivement.

La signature du présent contrat d'adhésion n'entraîne pas l'adhésion en tant que membre auprès de l'une des associations signataires de la convention (liberté de coalition).

L'entreprise soussignée a déclaré

à l'AVS la somme de salaires annuelle suivante:

Année _____

CHF _____

(selon copie jointe du décompte final de l'AVS)

Lieu et date:

Cachet de l'entreprise et signature valide en droit:

En cas de demandes de renseignements complémentaires:
Personne représentante habilitée:

Téléphone:

Annexe 6

Caisse de compensation pour allocations familiales Spida

Art. 1 **Principe**

- 1.1 Pour la meilleure compensation possible des prestations patronales, la CAF Spida a été mise sur pied sous forme de coopérative.

Art. 2 **Catalogue des prestations**

- 2.1 Les prestations suivantes sont compensées jusqu'au salaire maximum suva:
- Allocations pour enfants et scolaires;
 - Allocations de naissance dans les cantons disposant d'une réglementation en la matière;
 - Allocations de naissance facultatives (500 CHF) dans les cantons sans réglementation en la matière;
 - Indemnité de perte de gain de 100% en cas de cours de répétition et de protection civile;
 - 50% pour les écoles de recrues pour les recrues sans enfants et
 - 80% pour les recrues avec enfants;
 - Indemnité pour perte de gain pour les services de changement de grade et civils de 100% jusqu'au 28ème jour;
 - 50% à partir du 29ème jour pour les recrues sans enfants et
 - 80% pour les recrues avec enfants;
 - Pour les militaires en service long, pendant 300 jours au maximum: Si la recrue effectue du service long et reste employée auprès de son ancien employeur pendant au moins six mois à l'issue de sa période de service militaire, elle a droit à 80 % du salaire acquis avant le service pendant son instruction de base (école de recrues ER). La différence (20 %) est due à l'expiration des six mois et il incombe à l'employeur de la faire valoir.
 - Indemnité pour absence de 1 à 3 jours selon le type d'absence en cas de mariage, de naissance, de décès, de déménagement, de journée d'info ER, de réforme;
 - Indemnisation de jusqu'à 3 jours de carence à hauteur de 80% du salaire journalier en cas d'accident (délai d'attente non couvert par la Suva);
 - Exercice d'un mandat politique de conseiller de ville, communal, de district ou cantonal élu, jusqu'à 10 jours/ans;

- Activité d'expert examinateur bénévole pour certificats de capacité, jusqu'à 10 jours/an maximum;
- Complément de salaire en cas de décès du travailleur;
- Prestations d'invalidité dues à des maladies;

Les prestations de compensation de ce catalogue sollicitées par l'employeur peuvent être compensées avec les cotisations dues à la caisse de compensation pour allocations familiales Spida.

Art. 3 Rapport avec la Convention collective de travail (CCT)

- 3.1 Le règlement de caisse et des prestations de la CAF Spida fait partie intégrante de la présente convention collective.

Art. 4 Décompte obligatoire

- 4.1 Les entreprises USIE font leurs comptes de leurs cotisations et prestations avec la CAF Spida conformément aux directives de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida sur la base de la masse salariale soumise à l'AVS.
- 4.2 Le décompte obligatoire auprès de la CAF Spida ne s'applique pas aux entreprises dans les cantons disposant d'une réglementation CCF collective équivalente si celle-ci a été acceptée par la CPN. Cette disposition concerne notamment les employeurs ayant leur siège social dans les cantons de Bâle-Campagne, de Genève; de Neuchâtel, de Vaud, de la partie francophone du canton du Valais.

Art. 5 Comptes/encaissement des cotisations

- 5.1 La caisse de compensation pour allocations familiales Spida est habilitée autant à l'encaissement des cotisations de la CAF, des cotisations de la Caisse maladie paritaire (PKG) qu'à celui des éventuelles amendes conventionnelles (voir art. 6 ci-dessous). Ces montants seront facturés avec les cotisations salariales AVS sur le même décompte.

Art. 6 Contrôle des prestations de l'employeur

- 6.1 La CPN/CP compétente peut contrôler l'exécution des obligations de l'employeur envers les travailleurs.
- 6.2 Lorsque la caisse de compensation/CAF Spida ou la CPN/CP constate que l'employeur ne verse pas les prestations aux travailleurs ou ne restitue pas les excédents résultant de la compensation, celui-ci est contraint de verser immédiatement la totalité des montants dus. Si l'erreur est imputable à sa faute, il devra de surcroît verser un montant équivalent au quart des cotisations dues de la caisse de compensation pour allocations familiales Spida au titre d'amende conventionnelle au profit de la Fondation Fonds social.
- 6.3 Les parties contractantes communiquent au 1^{er} janvier respectivement, dans l'annexe 8, les modifications du catalogue des prestations. Le règlement de la CAF Spida est déterminant en cas de divergences d'opinions.

Annexe 7

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication

du 11 novembre 2004

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, conclue le 24 juin 2004, est étendu.

Art. 2

¹ L'extension s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse, à l'exception des cantons Valais et Genève.

² Les clauses étendues s'applique à tous les employeurs et travailleurs de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication.

Sont exceptés:

- a) les membres de la famille de l'employeur en vertu de l'art. 4, al. 1^{er}, Loi sur le travail²;
- b) les cadres, dans la mesure où ils ont du personnel sous leurs ordres;
- c) les travailleurs qui accomplissent principalement des tâches administratives, telles que correspondance, calcul des salaires, comptabilité, service du personnel, ou travaillent dans des commerces;
- d) les travailleurs occupés principalement à la planification, à l'élaboration de projets, au calcul et à l'établissement d'offres;
- e) les apprentis.

³ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés³, et des art. 1 et 2 de son ordonnance⁴ sont également applicables aux employeurs

¹ RS 221.215.311

² RS 822.11

³ RS 823.20

⁴ Odét RS 823.201

ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du seco au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 19). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendant ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

¹ Les arrêtés du Conseil fédéral du 16 août 2000⁵, du 11 janvier 2002⁶ et du 4 février 2003⁷ étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique sont abrogés.

² Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et a effet jusqu'au 30 juin 2009.

11 novembre 2004

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le vice-président, Samuel Schmid

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

⁵ FF 2000 4374-4375

⁶ FF 2002 401

⁷ FF 2003 1327

Convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication

conclue le 24 juin 2004

entre

l'Union Suisse des Installateurs-Electriciens (USIE),

d'une part

et

le Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH) et

le Syndicat SYNA,

d'autre part

Clauses étendues

Dispositions générales

Art. 9 Divergences d'opinions/procédure de conciliation

9.5 Si des divergences d'opinions ou des litiges collectifs surviennent dans une entreprise, l'affaire est à soumettre, en vue d'une conciliation, à la commission paritaire compétente. Si un accord échoue, l'affaire peut être portée, au plus tard dans les 30 jours suivant le constat de l'échec, devant la Commission paritaire nationale. ...

Art. 10 Commission paritaire nationale de la branche de l'installation électrique et de télécommunication (CPN)

10.1 Pour l'exécution de la CCT, il est constitué une «Commission paritaire nationale de la branche de l'installation électrique et de télécommunication» (CPN) sous la forme juridique d'une association au sens des art. 60 ss. CCS dont le siège se trouve à Berne.

10.4 Attributions de la CPN:

- a) ...
- b) l'exécution de la présente CCT et de la déclaration de force obligatoire (DFO);
- c) sur demande, la fixation du salaire minimal à un niveau inférieur, en tenant compte de l'art. 35.5 CCT;
- d) ...
- e) l'encouragement de la formation professionnelle continue;

- f) la prise de toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la CCT et de la DFO; la CPN peut déléguer ces tâches aux CP;
 - g) ...
 - h) la désignation des organes d'encaissement pour les contributions ... aux frais d'exécution;
 - i) l'appréciation ... dans les cas de divergences d'opinions et de litiges ... au sein des entreprises concernant l'application et l'interprétation des dispositions de la présente CCT ...;
 - k) la fixation et l'encaissement des frais de contrôle et de procédure, ... et des peines conventionnelles;
 - l) l'appréciation de l'assujettissement d'un employeur à la CCT/DFO;
 - m) ...
 - n) ...
 - o) ...
- 10.5 La CPN est autorisée, en cas de soupçons justifiés, de procéder à des contrôles du respect de la CCT et de la DFO auprès des employeurs ou de les faire exécuter par des tiers.

Art. 11 Commissions paritaires (CP)

- 11.2 Les commissions paritaires ont notamment les tâches suivantes:
- a) ...
 - b) assurer la facturation (c'est-à-dire l'encaissement, la gestion, les rappels et le recouvrement) des contributions aux frais d'exécution selon les directives de la CPN;
 - c) sur demande, la fixation du salaire minimal à un niveau inférieur selon les directives de la CPN, en tenant compte de l'art. 35.5 CCT;
 - d) ...
 - e) ...
 - f) exécuter les contrôles de comptabilité salariale et de chantier avec rédaction du rapport de contrôle selon les directives de la CPN;
 - g) assurer l'exécution de la CCT et de la DFO selon les directives de la Commission paritaire nationale;
 - h) formuler des propositions à la CPN concernant la fixation des frais de contrôle et de procédure, ... et des peines conventionnelles;
 - i) ...
 - k) ...
- ... A défaut de CP dans un canton ou dans une région, ses tâches sont assumées par la CPN.
- 11.3 Il peut en outre être fait appel à la CP pour régler les litiges découlant de contrats individuels de travail. Ces demandes de règlement sont à soumettre, par écrit et dûment motivées, au président ou au secrétariat de la CP.

Art. 13 Violations de la CCT: respect de la convention, violations de la convention et peines conventionnelles

- 13.1 Les employeurs violant les dispositions de la CCT ou de la DFO sont enjoins par la Commission paritaire nationale ou par la commission paritaire compétente de procéder aux paiements rétroactifs afférents. Les frais de procédure et une peine conventionnelle selon l'art. 13.9 CCT peuvent en outre être mis à leur charge.
- 13.3 La CPN est en droit de prononcer des peines conventionnelles en vertu de l'art. 13.9 CCT...
- 13.4 ... les peines conventionnelles et les frais de procédure imposés sont à acquitter dans les 30 jours à compter de la notification de l'arrêt ...
- 13.6 Sur proposition dûment motivée, l'organe de contrôle ... désigné par la CPN ou par la CP procédera à des contrôles dans la comptabilité salariale auprès des employeurs quant à l'observation des dispositions de la présente CCT et de la DFO. Sur première requête, les employeurs à contrôler doivent présenter, dans les 30 jours, l'intégralité des documents déterminants pour les contrôles qui sont exigés de leur part. Ceci concerne notamment les listes du personnel, les décomptes de salaire, etc.
- 13.8 Si les contrôles révèlent des divergences par rapport à la CCT ... les frais de contrôle sont imputés à l'entreprise fautive. Les frais de contrôle s'alignent sur le tarif de l'Union Suisse des Fiduciaires (USF).
- 13.9 Si aucune observation ne résulte du contrôle de la comptabilité salariale, l'entreprise ne doit pas assumer de frais. Si des observations ont lieu, l'entreprise doit payer les frais de procédure occasionnés. Lors d'un premier manquement, l'entreprise doit payer au maximum 30 % du montant des paiements rétroactifs aux travailleurs, ... à titre de peine conventionnelle. En cas de récidive, la peine conventionnelle peut être fixée à 60 % du montant des paiements rétroactifs au maximum ...

Art. 14 Communication interne dans les entreprises / conventions

14.3 Conventions d'entreprises

Les entreprises comportant des représentations de travailleurs élus en vertu de la loi sur la participation peuvent négocier des solutions spécifiques aux entreprises dans les domaines suivants:

- a) ...
- b) règlement des indemnités (art. 41 et 42 CCT) ;
- c) ...

Ces solutions négociées à l'échelon des entreprises doivent cependant être au moins équivalentes à la CCT.

Les dispositions de la CCT sont appliquées lorsque l'entreprise et la représentation des travailleurs n'aboutissent pas à un accord.

Contribution aux frais d'exécution

Art. 19 Contribution aux frais d'exécution

- 19.1 Les employeurs et les travailleurs versent une contribution aux frais d'exécution.
- 19.2 Tous les travailleurs versent, du 01.01.2005 au 31.12.2005, une contribution aux frais d'exécution de ... 15 francs par mois et, à compter du 01.01.2006, une telle contribution de ... 21 francs par mois.
- La déduction a lieu, chaque mois, directement du salaire du travailleur et doit apparaître clairement sur le décompte de salaire.
- 19.3 Jusqu'au 31.12.2005, tous les employeurs versent une contribution aux frais d'exécution de ... 15 francs par mois et par travailleur. A compter du 01.01.2006, la contribution aux frais d'exécution s'élève à 21 francs.
- 19.7 La contribution aux frais d'exécution est prélevée pour couvrir les frais relatifs à l'exécution de la CCT ainsi que pour la promotion de la formation professionnelle continue et de la sécurité du travail.
- 19.11 Les employés à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 40 % n'acquittent pas la contribution aux frais d'exécution.

Droits et obligations, formation continue

Art. 20 Droits et obligations de l'employeur

- 20.1 Collaboration avec le travailleur
- a) ...
 - b) L'employeur formule des instructions claires et tient compte de la position du travailleur dans la profession et dans l'entreprise.
 - c) L'employeur transmet au travailleur toutes les informations dont celui-ci a besoin pour l'exécution de ses tâches. ...
- 20.2 Protection de la santé et prévention des accidents
- a) L'employeur prend les mesures nécessaires dans l'entreprise et sur les chantiers pour la protection de la vie et de la santé du travailleur.
 - b) L'employeur organise le déroulement des travaux de manière à prévenir les accidents, les maladies et le surmenage du travailleur.
 - c) Employeurs et travailleurs coopèrent en matière de protection de la santé et de prévention des accidents ...
 - d) ...

- 20.3 Fourniture du matériel, des outils, des instruments et des documents
- a) L'employeur met à la disposition du travailleur le matériel nécessaire, l'outillage approprié et les instruments ainsi que les documents nécessaires en temps utile et en bon état. L'outillage et les instruments sont à consigner dans un inventaire signé par les deux parties.
 - b) L'employeur donne ... au travailleur la possibilité de tenir en ordre l'outillage et le poste de travail pendant les horaires de travail normaux.
- 20.5 Travail clandestin
- a) L'employeur veille à ce que le travailleur n'effectue pas de travail clandestin.
 - b) Il n'emploiera, ni ne favorisera aucun travailleur effectuant un travail clandestin, même si celui-ci n'est pas employé dans son entreprise.

Art. 21 Droits et obligations du travailleur

- 21.1 Diligence, fidélité et application au travail
- a) Le travailleur exécute avec soin et application le travail qui lui est confié. Il sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur. Il évitera les activités extérieures à l'entreprise nuisant à sa capacité de travail.
 - b) Chaque travailleur est tenu:
 - d'exécuter tous les travaux qui lui sont confiés avec application, professionnalisme et conformément aux prescriptions;
 - ...
 - de respecter l'horaire de travail convenu;
 - de se présenter au poste de travail à temps avant le début des travaux et de procéder à tous les préparatifs nécessaires pour pouvoir commencer son travail à l'heure; le changement de tenue et l'hygiène personnelle n'entrent pas dans le temps de travail;
 - de porter les survêtements mis à sa disposition par l'employeur pendant le temps de travail.
 - c) Le travailleur s'engage à traiter de façon absolument confidentielle les informations portées à sa connaissance en vertu de l'art. 20.1 CCT.
 - d) ...
- 21.2 Soins apportés au matériel, aux machines, aux outils, aux instruments et aux véhicules
- a) Le travailleur utilise et entretient les machines, outils, instruments et véhicules dans les règles de l'art. Il traite avec soin le matériel mis à sa disposition et en fait un usage économe.
 - b) Le travailleur signalera sans délai les éventuels dommages à l'employeur.
 - c) Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions en vigueur en matière d'élimination des déchets.

- 21.3 Protection de la santé et prévention des accidents
- a) Le travailleur soutient l'employeur en matière de protection de la santé et de prévention des accidents.
 - b) Il utilisera de manière correcte les installations de sécurité et de protection de la santé.
 - c) Le travailleur est tenu d'appliquer strictement les directives ... de l'employeur en matière de prévention des accidents.
 - d) ...
 - e) ...
- 21.4 Interdiction du travail clandestin
- a) Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur ne doit pas accomplir de travail professionnel pour un tiers.
 - b) ...
- 21.5 Obligation de restituer
- a) Une fois son travail terminé, le travailleur restitue immédiatement tous les documents de travail et outils à l'employeur ...
- 21.6 Heures de travail supplémentaires/service de piquet
- a) ...
 - b) Pour le maintien du service de réparation, le travailleur peut être astreint au service de piquet.
- 21.7 Application des instructions
- a) Le travailleur suit selon les règles de la bonne foi les instructions de l'employeur ou du supérieur désigné par celui-ci concernant l'exécution du travail.
 - b) En particulier:
 - il établit avec soin et dans les délais les rapports de travail prescrits;
 - il se comporte de façon correcte envers toute personne avec laquelle il entre en relation dans l'exercice de sa profession; il s'abstiendra de tout acte susceptible de léser l'employeur ou de donner lieu à des réclamations;
 - il s'abstiendra de consommer boissons alcoolisées et substances dangereuses engendrant la dépendance pendant les horaires de travail;
 - il s'abstiendra, à la demande de l'employeur, de fumer à son poste de travail;
 - il prévendra sans délai l'employeur ou son remplaçant en cas d'empêchement de travailler;
 - il portera une attention particulière à la formation des apprentis qui lui sont confiés;
 - il veillera à sa formation personnelle continue, en particulier aussi au plan professionnel ...
 - ...

Art. 22 Formation personnelle continue

- 22.2 Le travailleur peut prétendre à 3 jours de travail payés par an pour sa formation professionnelle.
- 22.4 La CP ou la CPN informent au moins une fois par an les entreprises ainsi que les travailleurs sur les formations proposées.
- 22.5 Les travailleurs exerçant une fonction d'expert, participant à des commissions de formation professionnelle ou exerçant une fonction accessoire dans une CP locale, peuvent prétendre à une journée de formation payée supplémentaire.

Temps de travail, vacances, jours fériés, retraite modulée

Art. 23 Temps de travail

- 23.2 Le temps de travail brut moyen par année est calculé selon la formule suivante: 365 (ou 366) jours / 7 jours = nombre de semaines dans l'année en question \times 40 heures par semaine = heures annuelles.
Le temps de travail brut annuel effectif ... figure à l'appendice 8 CCT.
- 23.3 Compte tenu des exigences de l'entreprise ou des mandats, l'employeur peut, en accord avec le travailleur, fixer le temps de travail quotidien/hebdomadaire dans les limites de la loi sur le travail.
- 23.4 Au 31 décembre, au maximum 120 heures de travail en plus, heures anticipées exclues, peuvent être reportées sur la prochaine période (année civile) sur la base du temps de travail brut par année selon l'art. 23.2 CCT.
Celles-ci doivent être compensées, dans les 9 mois, soit par un congé, soit par un supplément de salaire de 25% . L'employeur peut en décider librement après avoir entendu le travailleur. Si au 31 décembre, le solde horaire positif dépasse 120 heures, la différence sera compensée par un supplément de salaire de 25% .
- 23.6 L'employeur établit au moins tous les 6 mois, à la demande du travailleur tous les 3 mois, un état des heures travaillées (heures anticipées et heures d'appoint incluses).

Art. 24 Retards, interruption, trajet entre domicile et lieu de travail

- a) Retard, interruption du travail, abandon prématuré du travail
- 24.1 Lorsque le travailleur se présente à son travail en retard, qu'il interrompt son travail sans raison ou qu'il le quitte prématurément, il est tenu de récupérer le temps non travaillé. L'employeur peut aussi effectuer une retenue correspondante sur son salaire ...

b) Interruption du travail quotidien

- 24.2 Le travail est interrompu pendant au moins une heure pour le repas de midi. Cette interruption n'entre pas dans le temps de travail.
- 24.3 Le travail est interrompu pendant une demi-heure pour le repas de minuit, dans la mesure où le temps de travail quotidien total n'est pas supérieur à 9 heures. Si le temps de travail dépasse 9 heures par jour, la pause dure une heure. Cette interruption fait partie du temps de travail.
- 24.4 Le temps de travail peut en outre être interrompu par une pause non rémunérée. L'heure et la durée de la pause sont fixées par l'employeur d'entente avec les travailleurs.
- 24.5 La fixation du lieu de début du travail (domicile de l'entreprise ou chantier) incombe à l'employeur.
- a) Si le travail commence dans l'entreprise (atelier), est considéré comme temps de travail non pas le trajet entre domicile et lieu de travail, mais le trajet entre l'entreprise et le poste de travail.
 - b) Si le travail commence à l'extérieur (par exemple au chantier), est considéré comme temps de travail la différence de temps dépassant le trajet entre le domicile du travailleur et l'entreprise ou l'atelier.
 - c) ...

Art. 25 Heures anticipées

Lorsqu'un travailleur n'est pas en mesure de bénéficier des heures anticipées en raison d'une maladie, d'un accident, d'un service obligatoire dans l'armée, dans le civil ou dans la protection civile, il peut les faire valoir ultérieurement après entente avec l'employeur.

- 25.1 Les heures anticipées ne sont pas considérées comme heures d'appoint.

Art. 27 Vacances

- 27.1 Jusqu'au 31.12.2005, la durée des vacances est la suivante:

de 21 ans à 35 ans révolus:	20 jours ouvrables;
de 36 ans à 45 ans révolus:	23 jours ouvrables;
de 46 ans à 55 ans révolus:	25 jours ouvrables;
de 56 ans à 65 ans révolus:	30 jours ouvrables.

A compter du 01.01.2006, la durée des vacances est la suivante:

de 21 ans à 35 ans révolus:	20 jours ouvrables;
de 36 ans à 45 ans révolus:	24 jours ouvrables;
de 46 ans à 55 ans révolus:	25 jours ouvrables;
de 56 ans à 65 ans révolus:	30 jours ouvrables.

A compter du 01.01.2007, la durée des vacances est la suivante:

- de 21 ans à 35 ans révolus: 21 jours ouvrables;
- de 36 ans à 55 ans révolus: 25 jours ouvrables;
- de 56 ans à 65 ans révolus: 30 jours ouvrables.

A compter du 01.01.2008, la durée des vacances est la suivante:

- de 21 ans à 35 ans révolus: 22 jours ouvrables;
- de 36 ans à 55 ans révolus: 25 jours ouvrables;
- de 56 ans à 65 ans révolus: 30 jours ouvrables.

- 27.2 Les travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ont droit à 25 jours ouvrables de vacances.
- 27.3 Le droit aux vacances est déterminé à compter de l'année civile au cours de laquelle l'âge est atteint.
- 27.4 Si un travailleur tombe malade ou subit un accident pendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totale non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances, dans la mesure où l'incapacité de travail entrave la récupération liée aux vacances. Le travailleur est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.
- 27.5 En cas de maladie ou d'accident pendant des vacances à l'étranger, le travailleur doit justifier l'incapacité de travail totale par un certificat hospitalier.

Art. 28 Réduction des vacances, date des vacances, salaire afférent aux vacances

a) Réduction des vacances

- 28.1 Si, au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième pour le troisième mois d'empêchement complet et les suivants. Les cours de répétition militaires ne sont pas considérés comme une interruption.
- 28.2 Si la durée d'empêchement n'est pas supérieure à deux mois au total au cours d'une année de service et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.

b) Répartition des jours de vacances et date des vacances

- 28.6 Une partie des vacances peut, d'un commun accord, être prise pendant les mois d'hiver.

- 28.7 En cas de vacances d'entreprise, tous les travailleurs doivent, dans la mesure du possible, prendre les vacances qui leur reviennent pendant cette période. D'autre part, ils sont en droit de prendre les vacances dépassant la durée des congés d'entreprise immédiatement avant ou après cette période.
- 28.8 Lors de vacances d'entreprise et de ponts de jours fériés, il y a lieu d'offrir au travailleur la possibilité d'anticiper ou de rattraper les heures qui lui manquent.
- c) salaire afférent aux vacances
- 28.11 Lorsque les rapports de service sont dissous alors que le travailleur a déjà pris ses vacances pour l'année en cours, l'employeur est en droit de déduire du dernier salaire les vacances prises en trop.

Art. 29 Jours fériés

- 29.1 9 jours fériés nationaux ou cantonaux sont indemnisés au cours de l'année civile lorsqu'ils coïncident avec des jours ouvrables.
- 29.2 La fixation de ces 9 jours fériés est régie par les législations fédérale et cantonales.
- 29.5 Les éventuels autres jours fériés ou de repos fédéraux, cantonaux ou publics sont soit à anticiper, soit à rattraper. Ils ne sont donc pas indemnisés.

Art. 30 Indemnisation des jours fériés

- 30.1 L'indemnité pour jours fériés est calculée en fonction des heures de travail manquantes par rapport au salaire normal.
- 30.2 Les jours fériés indemnisés qui coïncident avec les vacances sont payés et ne sont pas comptés comme jours de vacances.
- 30.3 Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un samedi chômés ne peuvent pas être récupérés. La même règle s'applique aux jours fériés lors d'une absence pour maladie, accident, service militaire, civile ou dans la protection civile ou congé non rétribué.
- 30.4 La fin de la journée de travail est avancée d'une heure à la veille d'un jour férié prévu par la loi. Cette heure est payée par l'employeur aux travailleurs rémunérés à l'heure.

Art. 31 Retraite modulée

- 31.1 Pour préserver les travailleurs plus âgés d'un licenciement économique ou des sollicitations physiologiques, le travailleur et l'employeur sont libres de convenir d'une retraite modulée sur la base de la présente convention.
- 31.2 Il y a lieu, à cet égard, de tenir compte des conditions suivantes:
- a) Une retraite modulée est possible à partir de 55 ans.

- b) La mise en œuvre d'un plan de retraite modulée doit être convenue 3 mois auparavant, par écrit, entre le travailleur et l'employeur.
- c) Avec la retraite modulée, le travailleur peut réduire son horaire de travail personnel. Cette réduction du temps de travail peut être échelonnée ou élargie progressivement avec l'avancement de l'âge.
- d) La retraite modulée implique une réduction proportionnelle du salaire du travailleur.
- e) Les primes à l'institution de prévoyance professionnelle (2e pilier) restent au niveau précédant l'introduction de la réduction du temps de travail, dans la mesure où le travailleur est employé par l'entreprise depuis au moins 10 ans.
- f) Il est possible de recourir à titre consultatif au bureau de la CPN.

Art. 32 Indemnisation des absences

32.1 Dans la mesure où elles ne coïncident pas avec des jours non ouvrables, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes:

- a) en cas de mariage: 2 jours de travail
- b) en cas de naissance d'un enfant du travailleur: 1 jour de travail
- c) en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant ou d'un des parents: 3 jours de travail
- d) en cas de décès de grands parents, de beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur, d'un gendre ou d'une bellefille, dans la mesure où ils ont vécu en ménage commun avec le travailleur: 3 jours de travail
autres cas: 1 jour de travail
- e) lors de la journée d'information pour l'école de recrues et de la libération du service: 1 jour de travail
- f) pour la fondation d'un propre ménage ou un propre déménagement, s'il n'est pas lié à un changement d'employeur et ne survient qu'une fois par an au maximum: 1 jour de travail
- g) ...

...

32.2 L'indemnisation de l'absence doit être versée en fonction du salaire correspondant.

Art. 33 Empêchement en raison de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'un mandat politique

33.1 Lorsque le travailleur souhaite exercer un mandat politique, il doit en informer son employeur au préalable.

- 33.2 En cas d'empêchement du travailleur en raison de l'accomplissement d'obligations légales autres que le service militaire, le service civil ou dans la protection civile ou pour l'exercice d'un mandat politique, il y a lieu de lui verser le plein salaire pendant 10 jours au plus par année civile. Si le mandat politique est assorti d'une indemnisation, l'employeur et le travailleur s'entendent sur une mise en compte éventuelle.
- 33.3 En cas d'absences dépassant 10 jours, le travailleur et l'employeur s'entendent individuellement sur le paiement du salaire.
- ...

Salaires, suppléments

Art. 34 Salaire au rendement

- 34.1 L'employeur et le travailleur s'entendent individuellement sur le salaire selon le principe du rendement.
- 34.2 Le salaire au rendement est fixé soit au mois, soit à l'heure.
- 34.3 Le salaire horaire correspondant au salaire mensuel résulte d'une division du salaire mensuel par 174 pour un temps de travail brut de 2'086 heures par année.
- 34.5 Un décompte est établi en cas d'une résiliation du rapport de travail.
- 34.6 Si ce décompte comporte un solde horaire négatif pour le travailleur, ce temps manquant doit être rattrapé pendant le délai de résiliation, faute de quoi une déduction de salaire peut être opérée.
- 34.7 Lorsqu'un solde horaire négatif dû aux dispositions de l'employeur ne peut être rattrapé jusqu'au départ du travailleur, celui-ci est pris en charge par l'employeur (demeure).

Art. 35 Salaire minimum

- 35.3 Les salaires minimaux ... sont annoncés ... à l'appendice 8 ...
- 35.4 Les salaires minimaux suivants sont fixés:
- a) Monteur-électricien
 1. avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dans la 1re année après la fin de l'apprentissage.
 2. avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dans la 2e année après la fin de l'apprentissage
 3. à partir de 25 ans révolus avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue et avec la preuve d'une formation continue régulière et accomplie en rapport avec la profession, c'est-à-dire une formation continue pour une période de 2 ans

4. à partir de 30 ans révolus avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue et avec la preuve d'une formation continue régulière et accomplie en rapport avec la profession, c'est-à-dire une formation continue pour une période de 2 ans
- b) Electricien de montage
 1. avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dans la 1re année après la fin de l'apprentissage
 2. avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dans la 2e année après la fin de l'apprentissage
 3. à partir de 25 ans révolus avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue et avec la preuve d'une formation continue régulière et accomplie en rapport avec la profession, c'est-à-dire une formation continue pour une période de 2 ans
- c) Télématicien
 1. avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dans la 1re année après la fin de l'apprentissage
 2. avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dans la 2e année après la fin de l'apprentissage
- d) Autres collaborateurs d'installation
 1. à partir de 20 ans révolus
 2. à partir de 22 ans révolus
 3. à partir de 25 ans révolus
- ...
- 35.5 Si un salaire minimal ... ne peut être payé pour des raisons inhérentes à la personne du travailleur, une demande relative à la fixation du salaire minimal à un niveau inférieur sera présentée à la CPN en vertu de l'art. 10.4, let. c, CCT ou à la CP en vertu de l'art. 11.2, let. c, CCT.

Art. 36 Compensation des pertes de salaire

- 36.1 Les prestations de perte de salaire (journées de carence en cas d'accident, maladie, vacances, jours fériés, etc.) sont calculées sur la base d'un temps de travail moyen de 8 heures.

Art. 37 Indemnité de fin d'année (13^e mois de salaire)

- 37.1 Le travailleur touche une indemnité de fin d'année de 100 % du salaire mensuel moyen.
- 37.2 L'indemnité de fin d'année est versée en décembre ou en cas de dissolution du rapport de travail selon l'art. 37.3 CCT.
- 37.3 Lorsque le rapport de service n'a pas duré toute l'année, l'indemnité de fin d'année est versée prorata temporis et seuls les mois pleins sont pris en compte. Un droit prorata temporis n'est donné que si le rapport de service n'est pas dissolu pendant le temps d'essai.

- 37.4 Si le travailleur est empêché de travailler pour une raison quelconque pendant plus de deux mois au total au cours d'une année de service, l'indemnité de fin d'année peut être réduite d'un douzième pour chaque mois d'empêchement complet supplémentaire.

Art. 39 Indemnités pour heures supplémentaires

- 39.1 Les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées par l'employeur ou son remplaçant ou si elles sont visées ultérieurement.
- 39.3 Sont considérées comme heures supplémentaires normales les heures travaillées dans les limites des horaires de travail de jour et de soirée (06h00 à 23h00) et dépassant le temps de travail brut par année.
Les heures supplémentaires normales sont à compenser dans les 9 mois par des congés de même durée. Si la compensation n'est pas possible du point de vue de l'entreprise, il y a lieu de payer les heures supplémentaires avec un supplément de 25 %. Le solde de temps est à équilibrer pour la fin de l'année selon les dispositions de l'art. 23.4 CCT.
Si la compensation est possible mais que le travailleur souhaite le paiement, c'est l'employeur qui décide, en fonction de la situation dans l'entreprise, de la compensation des heures supplémentaires par des congés ou de leur paiement sans supplément.

Art. 40 Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés

- 40.1 Les suppléments de salaire suivants sont versés pour le travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés:

Heure	Dimanches/ jours fériés	Lundi à vendredi	Samedi
00h00–06h00	100 %	50 %	50 %
06h00–13h00	100 %	0 %	0 %
13h00–23h00	100 %	0 %	25 %
23h00–24h00	100 %	50 %	50 %

- 40.2 Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées ... le samedi ... celles-ci doivent en principe être compensées avec un supplément en temps (selon l'art. 40.1 CCT) par un congé équivalent. Si la compensation n'est pas possible du point de vue de l'entreprise, il y a lieu de payer les heures supplémentaires avec un supplément de salaire (selon l'art. 40.1 CCT).

Art. 41 Indemnités pour travaux à l'extérieur

- 41.4 Lors de travaux externes d'une durée prolongée à l'intérieur de nos frontières, le travailleur est en droit de rentrer chez lui pendant le week-end. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur.
- 41.5 Les travaux hors des frontières du pays sont convenus entre l'employeur et le travailleur.

Art. 42 Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé

- 42.1 Lorsque le travailleur utilise un véhicule privé pour des déplacements de service avec l'accord explicite de l'employeur, il a droit à une indemnisation de 60 centimes par kilomètre.
- 42.2 L'utilisation d'un motorcycle et d'un cyclomoteur privés donne droit à une indemnisation de 50 francs par mois.
- 42.3 Pour l'utilisation d'une bicyclette, l'indemnité est de 20 francs par mois.
- 42.4 Le travailleur ou le détenteur est tenu de souscrire à ses frais une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour le véhicule à moteur privé.
- 42.5 Le travailleur est tenu d'emmener dans son véhicule privé selon l'art. 42.1 CCT le nombre d'autres travailleurs correspondant aux places prévues sur le permis de circulation. Il est en outre tenu de transporter du matériel ou des outils dans le respect des dispositions de la loi sur la circulation routière.
- 42.6 Par le versement des indemnités selon les art. 42.1, 42.2 et 42.3 CCT ci-dessus, les obligations de l'employeur relevant de l'art. 327b, al. 1^{er} et 2, CO et l'ensemble des prétentions du travailleur envers l'employeur résultant de l'exploitation du véhicule sont compensées au travailleur.
- 42.7 L'utilisation des véhicules de service pour les déplacements privés doit être réglée individuellement entre l'employeur et le travailleur.

Art. 43 Versement du salaire

- 43.1 Le salaire et les compensations des pertes de salaire sont décomptés et versés mensuellement. Des paiements partiels sont possibles.
- 43.2 Le salaire des travailleurs mensualisés n'est pas modifié au cours de l'année en raison des horaires de travail différenciés selon l'art. ... 23.3 CCT.
- 43.3 Le salaire en numéraire sera versé au travailleur en monnaie ayant cours légal.
- 43.4 Il y a lieu d'établir un décompte écrit renseignant le travailleur sur le salaire, les frais, les indemnités et l'ensemble des retenues.

Prestations sociales

Art. 46 Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie

- 46.1 L'employeur a l'obligation d'assurer les travailleurs pour des indemnités en cas de maladie à hauteur de 80 % du salaire perdu pour maladie correspondant au temps de travail contractuel normal et ce, à titre collectif ... Les primes de l'assurance d'indemnités journalières collectives sont prises en charge par l'employeur et par le travailleur à raison d'une moitié chacun.
- 46.2 L'employeur peut souscrire une assurance d'indemnités journalières collectives avec prestations différées jusqu'à 180 jours par année civile. Pendant cette période (également en cas de départ du travailleur), il est tenu de verser 80 % du salaire.
- ... L'employeur est tenu d'informer le travailleur sur les conditions d'assurance.
- 46.4 La part des primes du travailleur est déduite du salaire et versée par l'employeur avec la prime patronale à l'assureur.

Art. 47 Conditions d'assurance

- 47.1 Les conditions d'assurance doivent prévoir les dispositions suivantes:
- indemnités journalières en cas de maladie à titre de compensation de la perte de gain de l'employeur dans l'étendue de 80 % du salaire contractuel annuel normal dès le début de la maladie ou après la période différée;
 - indemnités journalières en cas de maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs;
 - versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle, dans la mesure où l'empêchement de travailler atteint au moins 50 %;
 - possibilité pour le travailleur de passer directement à l'assurance individuelle après sa sortie de l'assurance collective. L'âge d'adhésion déterminant dans le contrat collectif doit être conservé. Aucune nouvelle réserve d'assurance ne doit être formulée. L'assurance devra couvrir au minimum les prestations versées jusque-là, à savoir aussi bien le montant des indemnités journalières que la durée des droits aux prestations. ...
- 47.2 Les prestations d'assurances doivent être accordées aux nouveaux arrivants dès la date de la prise en charge de l'emploi, dans la mesure où l'assuré n'est pas malade au moment de l'adhésion à la caisse et que l'assurance ne formule pas de réserve en raison d'une maladie préexistante.

- 47.4 L'employeur ne peut choisir que des assureurs ayant adhéré à la Convention de libre passage dans l'assurance d'indemnités journalières collectives conclue entre l'Association suisse des assureurs privés maladie et accidents (AMA) et le Concordat des assureurs-maladie suisses (santésuisse).

...

Art. 49 Empêchement pour cause de service militaire, civil ou dans la protection civile

- 49.1 Lorsque le travailleur accomplit du service militaire, civil ou dans la protection civile suisse... il touche le salaire de son employeur sur la base des cartes de déclaration de solde remises selon les dispositions suivantes.

- 49.2 Le montant des versements de salaire est le suivant:

pendant l'école de recrues (ER) en tant que recrue:

- a) 50 % du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;
- b) 80 % du salaire pour les personnes faisant service avec enfants;

pendant les autres services obligatoires

- c) jusqu'à 4 semaines par année civile: 100 % du salaire;

pour les obligations dépassant cette période:

- d) 50 % du salaire pour les personnes faisant service sans enfants;
- e) 80 % du salaire pour les personnes faisant service avec enfants;

pour les militaires en service long:

- f) 80 % du salaire pendant 300 jours, dans la mesure où ils restent engagés pendant encore 6 mois au moins auprès de l'employeur actuel après le service.

...

- 49.3 Les indemnités selon le régime des allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur, dans la mesure où elles n'excèdent pas les versements de salaire pendant le service militaire, civil ou dans la protection civile.

Résiliation

Art. 55 Résiliation en général

- 55.1 Le rapport de travail prend fin à l'expiration de la durée contractuelle le cas échéant convenue de façon fixe ou par la conclusion d'un accord de résiliation écrit ainsi que par la dénonciation par l'employeur ou le travailleur.

- 55.2 ... La résiliation doit être notifiée par lettre recommandée. La remise en main propre de la résiliation écrite au destinataire contre accusé de réception signé ou devant témoins dans ce délai répond également aux exigences formelles.

Art. 56 Résiliation pendant le temps d'essai

56.3 Dans le cas d'une réduction effective du temps d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale dont la prise en charge n'est pas volontaire, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Art. 57 Résiliation après le temps d'essai

57.2 Lorsque le rapport de travail est poursuivi après l'apprentissage dans la même entreprise, la durée de l'apprentissage est prise en compte pour la détermination du délai de résiliation.

Art. 59 Résiliation en temps inopportun par l'employeur

- 59.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:
- a) ...
 - b) ...
 - c) à partir de la dixième année de service pendant la durée de la perception d'indemnités journalières de l'assurance-maladie et accidents obligatoire (720 jours), dans la mesure où le travailleur est en incapacité de travail totale en raison d'une maladie ou d'un accident;
 - d) ...
 - e) ...

Règlement relatif aux contributions ... aux frais d'exécution

Art. 4 Reçus de cotisations

- 4.1 L'employeur remet aux travailleurs assujettis à la convention, en fin d'année ou à la fin des rapports de travail, une quittance ou une attestation pour les cotisations acquittées au cours de l'année civile par l'employeur.
- 4.2 Les formulaires de reçus peuvent être obtenus auprès de la commission paritaire. Les reçus établis sur ordinateur et signés par l'employeur sont également acceptés.

Annexe 7.1

Arrêté étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication

Prolongation et modification du 30 juin 2008

Le Conseil fédéral suisse

arrête:

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 11 novembre 2004, du 27 janvier 2005, du 4 mai 2006 et du 10 mai 2007¹ qui étendent la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, est prorogée.

II

Les arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous chiffre I sont modifiés comme suit:

Art. 2, al. 2 à 4

² Les dispositions de la convention collective de travail, déclarées de force obligatoire, s'appliquent directement à tous les employeurs et travailleurs d'entreprises ou de parties d'entreprises effectuant

- a) des installations électriques et/ou techniques de télécommunication/de communication et/ou
- b) d'autres installations qui sont assujetties à la loi sur les installations électriques² ainsi qu'à l'Ordonnance sur les installations à basse tension³ et/ou
- c) d'autres activités liées aux installations électriques:
 - montages de supports de câbles;
 - travaux de gainage;
 - conduites pneumatiques et hydrauliques dans le domaine MCR;
 - installations de TED, IT et fibres de verre;
 - partie électrique d'installations de photovoltaïque jusqu'au point d'injection à basse tension.

¹ FF 2004 6381 à 6382, 2005 949, 2006 4031, 2007 3249

² Loi fédérale du 24 juin 1902 concernant les installations électriques à faible et à fort courant (LIE, RS 734.0)

³ Ordonnance du 7 novembre 2001 sur les installations électriques à basse tension (OIBT, RS 734.27)

³ Sont exceptés:

- a) les membres de la famille de l'employeur en vertu de l'art. 4, al. 1, Loi sur le travail⁴;
- b) les cadres, dans la mesure où ils ont du personnel sous leurs ordres;
- c) les travailleurs qui accomplissent principalement des tâches administratives, telles que correspondance, calcul des salaires, comptabilité, service du personnel, ou travaillent dans des commerces;
- d) les travailleurs occupés principalement à la planification, à l'élaboration de projets, au calcul et à l'établissement d'offres;
- e) les apprentis.

⁴ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2, al. 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés⁵, et des art. 1 et 2 de son ordonnance⁶ sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la convention collective de travail de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication, annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

Art. 35.4 Salaires minimaux

35.4 Les salaires minimaux⁷ suivants sont fixés:

- a) Monteur-électricien/installateur-électricien CFC⁸
 - 1) avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dans la 1^{re} année après la fin de l'apprentissage;
 - 2) avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dès la 2^e année après la fin de l'apprentissage;
 - 3) à partir de 25 ans révolus avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue;

⁴ RS **822.11**

⁵ RS **823.20**

⁶ Odét RS **823.201**

⁷ La prétention est déterminée selon les directives de l'art. 27.3 CCT

⁸ Concernant l'équivalence d'autres professions apparentées de la branche électro, les dispositions et la pratique de l'Inspection fédérale des installations à courant fort (ESTI) prévalent. Voir également l'Ordonnance sur les installations électriques à basse tension (OIB) du Conseil fédéral (OIBT art. 8, al. 3).

- 4) à partir de 30 ans révolus avec certificat fédéral de capacité formation équivalente reconnue
- b) Electricien de montage
 - 1) avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dans la 1^{re} année après la fin de l'apprentissage;
 - 2) avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dès la 2^e année après la fin de l'apprentissage;
 - 3) à partir de 25 ans révolus avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue;
 - 4) à partir de 30 ans révolus avec certificat fédéral de capacité formation équivalente reconnue
- c) Télématicien
 - 1) avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dans la 1^{re} année après la fin de l'apprentissage;
 - 2) avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue dès la 2^e année après la fin de l'apprentissage;
 - 3) à partir de 25 ans révolus avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue;
- d) Travailleurs avec titre professionnel apparenté
En dehors des formations professionnelles administrées par l'USIE, sont compris dans cette catégorie de personnel tous les travailleurs avec titre professionnel apparenté des branches suivantes: électrotechnique, télématique, technique de mesure, commande et régulation, automation, mécanique et métallurgie. Les conditions du salaire minimal fixées pour les monteurs-électriciens/installateurs-électriciens CFC selon art. 35.4, let. a) CCT sont valables comme suit:
 - à partir de 20 ans révolus selon la 1^e année après la fin de l'apprentissage;
 - à partir de 22 ans révolus selon la 2^e année après la fin de l'apprentissage;
 - à partir de 25 ans révolus et à partir de 30 ans révolus.
- e) Travailleurs avec titre professionnel apparenté, uniquement diplôme scolaire
 - Travailleurs avec titre professionnel non apparenté
 - Travailleurs sans titre professionnelPour ces travailleurs les salaires minimaux pour monteurs-électriciens/installateurs-électriciens CFC selon l'art. 35.4, let. a) CCT seront réduits comme suit:
 - à partir de 20 ans révolus selon la 1^{re} année après la fin de l'apprentissage moins 15 %;
 - à partir de 22 ans révolus selon la 2^e année après la fin de l'apprentissage moins 15 %;
 - à partir de 25 ans révolus et à partir de 30 ans révolus moins 10 %.

Art. 37.3 Indemnité de fin d'année (13^e mois de salaire)

37.3 Lorsque le rapport de service n'a pas duré toute l'année, l'indemnité de fin d'année est versée prorata temporis.

Art. 41 Indemnités pour travaux à l'extérieur

a) avec retour quotidien

41.1 Le travailleur a droit au remboursement des frais additionnels engendrés par la restauration de 12 francs jour:

- lorsque le retour pour le repas de midi n'est pas possible au lieu d'emploi/au domicile de l'entreprise ou au propre domicile; ou
- lorsque l'employeur enjoint le travailleur à rester à midi sur le lieu de travail externe.

Appendice 8

Adaptation du salaire

1. Tous les travailleurs soumis ... ont droit au versement d'un salaire majoré de 1 % (bruts) par mois à concurrence de 4870 francs.
2. Toutes les entreprises ... sont en outre tenues de consacrer 1,5 % de la masse salariale à des ajustements individuels du salaire ...

Salaires minimaux selon l'art. 35.4 CCT

Catégorie	Critère			
	Dans la 1 ^{re} année suivant l'examen de fin d'apprentissage	Pendant la 2 ^e année suivant l'examen de fin d'apprentissage	A partir de 25 ans révolus ¹	A partir de 30 ans révolus ¹
<i>Art. 35.4, let. a, CCT</i>				
Monteur-électricien/ Installateur-électricien CFC				
avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue ²	3950.–	4050.–	4200.–	4500.–
<i>Art. 35.4, let. b, CCT</i>				
Electricien de montage				
avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue ²	3500.–	3650.–	3950.–	4150.–

Catégorie	Critère			
	Dans la 1 ^{re} année suivant l'examen de fin d'apprentissage	Pendant la 2 ^e année suivant l'examen de fin d'apprentissage	A partir de 25 ans révolus	A partir de 30 ans révolus

Art. 35.4, let. c, CCT

Télématicien

avec certificat fédéral de capacité ou formation équivalente reconnue	4100.–	4300.–	4500.–	–
---	--------	--------	--------	---

Art. 35.4, let. d, CCT

Travailleur avec certificat professionnel dans une profession apparentée

Cette catégorie salariale regroupe tous les travailleurs au bénéfice d'un certificat professionnel dans une profession apparentée, hors les formations professionnelles encadrées par l'USIE, dans les branches de l'électronique, de la télématique, des techniques de mesure, de commande et de réglage, de l'automatique, de la mécanique et de la métallurgie. Pour ces travailleurs, les dispositions sur les salaires minimaux pour les monteurs-électriciens conformément à l'art. 35.4, let. a CCT sont applicables comme suit: à partir de 20 ans, barème «1^{re} année après l'apprentissage», à partir de 22 ans, barème «2^e année après l'apprentissage», «A partir de 25 ans» et «A partir de 30 ans».

Art. 35.4, let. e) CCT

Travailleur avec certificat de scolarité uniquement dans une profession apparentée

Travailleur avec certificat professionnel dans une profession non apparentée

Travailleur sans certificat professionnel

Pour ces travailleurs, les salaires minimaux, en vertu de l'art. 35.4, let. a CCT, seront réduits comme suit: à partir de 20 ans, barème «1^{re} année après l'apprentissage» moins 15 %, à partir de 22 ans, barème «2^e année après l'apprentissage» moins 15 %. A partir de 25 ans et de 30 ans, barème moins 10 %.

¹ La prétention est déterminée conformément aux dispositions de l'art. 27.3 CCT.

² Concernant l'équivalence d'autres professions apparentées à la branche de l'électricité, les règles et la pratique de l'Inspection fédérale des installations à courant fort sont déterminantes. Cf. également l'ordonnance sur les installations à basse tension du Conseil fédéral suisse (art. 8, al. 3 OIBT).

IV

Les employeurs qui ont accordé à leurs travailleurs/travailleuses depuis le 1^{er} janvier 2008 une augmentation de salaire, peuvent en tenir compte dans l'augmentation de salaire selon l'Appendice 8 de la convention collective de travail.

V

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} août 2008 et a effet jusqu'au 30 juin 2013.

30 juin 2008

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Pascal Couchepin
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

Annexe 8

Accord salarial au sens de l'art. 38 CCT, art. 35.4 CCT et temps de travail brut annuel pour l'année 2012

1. Lors du premier versement du salaire ayant lieu entièrement durant le mois de janvier 2012, le salaire mensuel (brut) de tous les travailleurs soumis à la convention collective de travail sera augmenté de 70 CHF. Cette réglementation n'est pas applicable aux contrats de travail signés après le 01.07.2011. Elle n'est pas non plus applicable aux travailleurs sortant d'apprentissage en l'an 2011, si leur temps de travail net en 2011 n'excède pas deux mois pleins (école de recrues, etc. 2011).
2. Toutes les entreprises qui adhèrent à la CCT utilisent en outre 1% de la masse salariale CCT de l'année 2011 pour accorder aux employés des adaptations de salaires individuelles de 1% selon le principe du rendement. Ces adaptations salariales offrent la possibilité d'adapter individuellement les salaires d'un nombre élevé de collaborateurs.
3. Les augmentations salariales accordées durant l'année 2011 (à l'exception de l'adaptation salariale accordée par les parties à la CCT au 1.1.2011, et celle de l'année 2011 soumise à la DFO par le Conseil fédéral, ainsi que les adaptations salariales dues à des changements de fonctions ou de tâches) peuvent être déduites de ces adaptations.
4. L'indice suisse des prix à la consommation est considéré comme compensé à hauteur de 109.3 points au 30.09.2011.

Adaptation des salaires art. 35 CCT

A compter du 1.1.2012 les salaires minimaux s'élèveront (comme en 2011) à:

- a) **Monteur-électricien/installateur-électricien CFC**
avec certificat fédéral de capacité

an(s) d'exp. professionnelle	heure	mois
sans exp. professionnelle	CHF 24.57	CHF 4'275.00
1 an d'exp. professionnelle	CHF 25.14	CHF 4'375.00
2 ans d'exp. professionnelle	CHF 25.57	CHF 4'450.00
3 ans d'exp. professionnelle	CHF 26.15	CHF 4'550.00
4 ans d'exp. professionnelle	CHF 26.72	CHF 4'650.00
5 ans d'exp. professionnelle	CHF 27.59	CHF 4'800.00

b) **Electricien de montage CFC** avec certificat fédéral de capacité

an(s) d'exp. professionnelle	heure	mois
sans exp. professionnelle	CHF 22.13	CHF 3'850.00
1 an d'exp. professionnelle	CHF 22.99	CHF 4'000.00
2 ans d'exp. professionnelle	CHF 23.56	CHF 4'100.00
3 ans d'exp. professionnelle	CHF 24.14	CHF 4'200.00
4 ans d'exp. professionnelle	CHF 25.00	CHF 4'350.00
5 ans d'exp. professionnelle	CHF 25.86	CHF 4'500.00

c) **Télématricien CFC** avec certificat fédéral de capacité

an(s) d'exp. professionnelle	heure	mois
sans exp. professionnelle	CHF 25.57	CHF 4'450.00
1 an d'exp. professionnelle	CHF 26.15	CHF 4'550.00
2 ans d'exp. professionnelle	CHF 26.72	CHF 4'650.00
3 ans d'exp. professionnelle	CHF 27.59	CHF 4'800.00
4 ans d'exp. professionnelle	CHF 28.74	CHF 5'000.00
5 ans d'exp. professionnelle	CHF 29.31	CHF 5'100.00

d) **Collaborateurs avec seulement un titre scolaire dans la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication**

an(s) d'exp. professionnelle	heure	mois
sans exp. professionnelle	CHF 20.98	CHF 3'650.00
1 an d'exp. professionnelle	CHF 21.84	CHF 3'800.00
2 ans d'exp. professionnelle	CHF 22.99	CHF 4'000.00
3 ans d'exp. professionnelle	CHF 23.56	CHF 4'100.00
4 ans d'exp. professionnelle	CHF 24.43	CHF 4'250.00
5 ans d'exp. professionnelle	CHF 25.86	CHF 4'500.00

e) **Collaborateurs sans titre professionnel de la branche**

an(s) d'exp. professionnelle	heure	mois
sans exp. professionnelle	CHF 20.98	CHF 3'650.00
1 an d'exp. professionnelle	CHF 21.26	CHF 3'700.00
2 ans d'exp. professionnelle	CHF 21.84	CHF 3'800.00
3 ans d'exp. professionnelle	CHF 23.56	CHF 4'100.00
4 ans d'exp. professionnelle	CHF 24.14	CHF 4'200.00
5 ans d'exp. professionnelle	CHF 24.83	CHF 4'320.00

Le salaire horaire résulte, en vertu de l'art. 34.3 CCT, d'une division du salaire mensuel par 174.

Temps de travail brut annuel selon l'art. 23.2 CCT

Le temps de travail brut annuel effectif pour l'année civile 2012 (tous les jours de la semaine, jours fériés compris, mais sans les samedis et les dimanches) s'élève à 2088 heures.

Les parties contractantes

Zurich, Berne, novembre 2011

Pour l'Union suisse des installateurs-électriciens (USIE)

Le président central
Pirmin Gassmann

Le directeur
Hans-Peter In-Albon

Pour le syndicat Unia

Le coprésident
Renzo Ambrosetti

Le coprésident
Andreas Rieger

Le responsable de branche
Aldo Ferrari

Pour le Syndicat Syna

Le président
Kurt Regotz

Le responsable de branche
Nicola Tamburrino

Index

A		
Abandon prématuré du travail	41	
Absences	41, 47, 48	
Accident	61, 97	
Accidents non professionnels	61, 62	
Accidents professionnels	61	
Accomplissement	58	
Allocations pour enfants et familiales	59	
Assurance d'indemnités journalières collectives	59	
Assurance-accidents	61	
Assurance obligatoire en cas d'empêchement par maladie	59	
B		
But de la convention	9	
C		
Caisse de compensation pour allocations familiales Spida	64	
Certificat de travail	34	
Certificat médical	60	
Champ d'application	9, 10, 11, 26	
Collaboration avec le travailleur	33	
Commission paritaire (CP)	21, 79	
Commission paritaire nationale (CPN) de la branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication	19	
Compensation des pertes de salaire	53	
Conditions d'assurance	60	
Conditions de travail	12, 14	
Contrats d'adhésion	17	
Contribution aux frais d'exécution	15	
Contribution professionnelle et aux frais d'exécution	17, 29, 85	
Contrôles de la comptabilité salariale		21, 23, 24
Conventions d'entreprises		25
Coopération		7
Coopération et obligation de paix		15
Créances de l'employeur		46
D		
Date des vacances		44
Début du travail		42
Décès de l'employeur		63
Décès du travailleur		62, 63
Décompte		51, 56
Délai de résiliation		44
Diligence		34, 35, 37
Diligence, fidélité et application au travail		34
Dispositions complémentaires		16, 18, 21, 45
Documents		33, 36
Documents de travail		36
Dommage		35, 37
Droits et obligations de l'employeur		33
Droits et obligations du travailleur		34
Durée contractuelle		68
Durée de la convention		26
Durée des vacances		43, 44
E		
École de recrues		47, 62
Émoluments d'adhésion		18
Empêchement en raison de l'accomplissement d'une obligation légale		48
Empêchement par maladie		59
Empêchement pour cause d'accident		61
Empêchement pour cause de service militaire, civil ou dans la protection civile		62

Employés à temps partiel	30	Instruments.....	33, 34, 35
Entreprises non affiliées	17	Interdiction de cession.....	50
Exercice d'un mandat politique	48	Interruption du travail quotidien	42
<i>F</i>			
Fin de la journée de travail ..	46,48	<i>J</i>	
Fixation du salaire minimal à un niveau inférieur	53	Jouissance du salaire.....	63, 64
Fonction publique	44	Jours fériés nationaux ou cantonaux	45
Fondation de prévoyance, Spida.....	65	<i>L</i>	
Fonds social paritaire Spida	63	Liberté de coalition.....	16
Formation personnelle continue	37	Licenciement injustifié.....	73
Fourniture du matériel	33	Licenciements collectifs.....	71, 73
Frais de déplacement.....	55	Litiges	18, 19, 22
<i>G</i>		Loi fédérale sur l'assurance- accidents.....	61
Grossesse	59	<i>M</i>	
<i>H</i>		Maladie ..	32, 42, 44, 46, 53, 59, 62
Heures anticipées	41, 42, 43, 54	Mandat politique	48, 59, 64, 97
Heures d'appoint	36, 41, 43, 53, 54	Matériel	33, 35
Heures de travail en plus	40	Militaires en service long.....	62
Heures de travail supplémentaires	36, 43	Mois de salaire, 13 ^{ème}	53
<i>I</i>		<i>N</i>	
Indemnisation des absences	47	Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi.....	74
Indemnisation des jours fériés	46	<i>O</i>	
Indemnité de fin d'année.....	52	Obligation de paix	15
Indemnités en cas de maladie..	59	Obligation de restituer	36
Indemnités journalières en cas de maladie à titre de compen- sation de la perte de gain	60	Obligation légale	44, 48, 59, 64
Indemnités pour heures de travail supplémentaires.....	53	Outils	33, 35, 36
Indemnités pour l'utilisation d'un véhicule privé	55	<i>P</i>	
Indemnités pour travail du samedi, de nuit, du dimanche et des jours fériés.....	55	Part des primes du travailleur ..	60
Indemnités pour travaux à l'extérieur	10, 54	Parties contractantes ..	9, 15, 17, 20
Instructions	33, 34, 36	Peine conventionnelle	23, 24
		Ponts de jours fériés.....	44
		Prestations différées.....	59
		Prévention des accidents.....	33, 35
		Primes de l'assurance d'indemnités journalières collectives.....	59

Principe du rendement	51	Service dans la protection civile	42, 46, 48, 62, 70
Protection contre les licenciements	70	Service de piquet	36
Protection de la santé.....	33, 35	Service obligatoire dans l'armée	62, 70, 71
Protection civile	62	Spida	63, 64, 65, 99
<i>R</i>		Suppléments de salaire	54
Réduction des vacances	44	<i>T</i>	
Rémunérées à l'heure	46	Temps d'essai	69
Répartition du temps de travail.....	41	Temps de travail	41, 42, 43, 46, 51, 53
Repas de midi	42, 54	Temps de travail brut par année	41, 43, 51
Repas de minuit	42	Trajet entre domicile et lieu de travail	41, 42
Réserves	61	Travail clandestin	34, 35
Résiliation après le temps d'essai	69	Travail de nuit	43
Résiliation en général	69	Travail du dimanche et des jours fériés.....	43
Résiliation		Travailleurs non soumis à la CCT.....	11
en temps inopportun	71, 72	Travaux à l'extérieur.....	54, 55
Résiliation immédiate des rapports de travail	72	Tribunal arbitral	22
Résiliation pendant le temps d'essai.....	69	<i>U</i>	
Responsabilité	37	Utilisation d'un véhicule privé..	55
Retards	41	<i>V</i>	
Retraite modulée	46	Vacances	43, 44, 45, 53
<i>S</i>		Vacances d'entreprise	45
Salaire	44, 51, 56	Véhicule privé	55
Salaire afférent aux vacances	44	Versement du salaire	56
Salaire au rendement.....	51	Violations de la CCT	23
Salaire horaire	51	Visites auprès du médecin ou du dentiste	48
Sécurité du travail	17, 21, 29, 33, 35		

La caisse de pension de votre segment professionnel. Indépendante, à but non lucratif et flexible, Spida Fondation de prévoyance propose aux petites et moyennes entreprises des solutions sur mesure. N'hésitez pas à solliciter sans engagement une offre gratuite. Nous optimisons votre prévoyance!

- Faibles cotisations
- Charge administrative minimale
- Facturation à terme échu
- Frais de gestion réduits
- Taux de conversion du capital en rente intéressants
- Retraite anticipée
- Solutions individuelles intéressantes

Pour une vie plus libre

spida.



38



62

Spida
Fondation de prévoyance
professionnelle
Bergstrasse 21
Case postale
8044 Zurich
Téléphone 044 265 50 50
Fax 044 265 53 53
info@spida.ch
www.spida.ch

CPA



CPA

- L'assurance conforme aux CCT
- L'assurance avec primes stables
- L'assurance selon LaMal pas compliquée!

Demandez-nous une offre pour l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie pour votre entreprise.

Cela vaut la peine!



CPA



CPA

Assurance maladie paritaire des branches
de la technique de l'habitat
Case postale 234
3000 Berne 15

Téléphone 031 940 28 28

Fax 031 940 28 29

pkg@sympany.ch

www.moovesympany.ch

